



CUADERNILLO INFORMATIVO INGRESO 2021

Políticas de Género y Feminismo en la UNLP

Dirección de Género, Diversidad
y Derechos Humanos
Dirección de Políticas Feministas
Prosecretaría de Derechos Humanos
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Nota: Este cuadernillo reúne una selección de materiales producidos por diversas colectivas en el marco de la Ley Micaela. A saber:

AAW Ruge (2020) *Ley Micaela en el sistema universitario nacional. propuesta pedagógica para la formación y sensibilización* en género y sexualidades.

AAW. Prosecretaría de DDHH UNLP (2020). *Capacitación Ley Micaela. Cuadernillo Número 1,2,3.*





Hola!

te damos la bienvenida a la UNLP

Este cuadernillo ofrece una selección de contenidos que buscan aportar a las actividades informativas y de sensibilización sobre la perspectiva de género en clave feminista interseccional¹, que desarrollaran los equipos de las distintas unidades académicas, en el marco de las políticas de ingreso universitario 2021.

Nos interesa promover el conocimiento de las políticas de nuestra universidad mediante las cuales se materializa el compromiso institucional para erradicar y prevenir las violencias por razones de género, las prácticas discriminatorias y las inequidades que afectan en forma diferencial a colectivas de mujeres y disidencias, pero cuya modificación nos implica a todes. Para ello socializamos recursos –herramientas conceptuales, bibliográficas, metodológicas, normativas institucionales– que colaboren en la tarea de problematizar las creencias, ideas y prácticas en las que se sostienen y reproducen las desigualdades y violencias por motivos de género.

Esperamos te sea de utilidad para conocer las herramientas institucionales y los espacios donde podrás acudir en caso de requerir acompañamiento, y/o asesoramiento sobre la problemática. El ingreso a la universidad pública y el tránsito por la misma, nos confronta con el compromiso ético-político de conocer, defender y ejercitar prácticas respetuosas de los derechos humanos, siendo inescindibles de nuestra formación académica y científica de allí que este material introductorio, busca también dejar apuntados algunos de los constructos que refuerzan las desigualdades sexo

1 En tal sentido, retomamos las recomendaciones del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación, que entre sus lineamientos para las propuestas de capacitación en el marco de la Ley Micaela destacan “la importancia de construir dispositivos de capacitación político-pedagógicos que le otorguen un lugar central a la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos” ya que “estos modelos, incorporados a lo largo de nuestra historia personal y social, son los que resulta imprescindible revisar a la luz de la perspectiva de género”. Nuestras vivencias y experiencias se encuentran atravesadas por nuestra condición de subjetividades sexuadas y generizadas, y en intersección con nuestras posiciones de clase, étnico-raciales, generacionales, de (dis)capacidad, etc. Problematizar estas dimensiones implica desnaturalizar relaciones desiguales de poder. (MMGyD, 2020)



genéricas, abordadas y estudiadas desde las matrices teóricas feministas², para que puedas tenerlas en cuenta y profundizarlas a lo largo de tu formación.

Entendemos a la universidad como un actor central y reconocemos la relevancia de la transversalización de la perspectiva crítica de género en el conjunto de las prácticas formativas, investigativas, de extensión y gestiones; no sólo para transformar positivamente las relaciones de género al interior de la comunidad universitaria, sino por el potencial transformador que tienen las instituciones de educación superior para el conjunto de la sociedad.

Buscamos transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que hacemos, cada una de las labores que desempeñamos. Abordar la temática nos permitirá visibilizar que existen relaciones desiguales, constituidas social e históricamente, desde donde se dividen roles, formas, comportamientos, lugares, genéricamente definidos" (PDDHH 2020)

Sexo, género y sexualidades³

Es necesario comenzar por desnaturalizar y problematizar aquellos supuestos que condicionan nuestras comprensiones personales y colectivas en torno al sexo, el género y la sexualidad, dado que son conceptos constitutivos del andamiaje teórico y político para avanzar hacia la transformación de las relaciones desiguales en nuestras sociedades patriarcales.

2 El feminismo es un movimiento social, político y teórico heterogéneo, que inició formalmente a finales del siglo XVIII -aunque sin adoptar todavía esta denominación- y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de varones en el seno del patriarcado. Comprende un conjunto de teorías sociales y de prácticas políticas en abierta oposición a concepciones del mundo que excluyen la experiencia femenina de su horizonte epistemológico y político. Revela y critica la desigualdad entre los sexos y entre los géneros a la vez que reclama y promueve la transformación social. Contrario a lo que se piensa, el feminismo no es un grupo radical que busca dividir o fomentar el odio hacia el género masculino, sino que es un movimiento político y social que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo, en contra de la opresión, la violencia sexual, subordinación y explotación, que busca condiciones de igualdad de derechos y oportunidades, así como condiciones sociales justas. No es un antónimo de 'machismo': El feminismo no busca la superioridad de la mujer respecto al hombre, sino que defiende la igualdad en aspectos sociales, culturales y económicos entre los sexos. A pesar de ello, la similitud semántica de la palabra con el concepto de machismo hace que en muchas ocasiones adquiera un significado incorrecto en el que se la considera una especie de 'antónimo' de esta. En ese sentido, el error de interpretación más habitual del concepto 'feminismo' lo hace adoptar el significado que actualmente ostenta la palabra 'hembrismo'. El 'hembrismo', que no es un concepto recogido todavía por la RAE, es popularmente conocido como la palabra equivalente al machismo aunque en sentido contrario. Así, el 'hembrismo' impulsa la preponderancia de la mujer, mientras que el machismo privilegia al hombre y ninguno de los dos apuesta por la igualdad de género. Esta idea también suele vincularse al concepto de la misandria, que es el desprecio a los varones. (Gonzalez 2020)

3 Este apartado reproduce los desarrollos de AAVV RUGE 2020.



Algunas de estas categorías ya son parte de nuestro vocabulario cotidiano, más aún en los ámbitos educativos y universitarios. Quizás por eso mismo solemos dar por sentado lo que comprendemos por cada una de ellas, suponiendo que compartimos con quienes dialogamos los mismos recursos (simbólicos, teóricos, epistemológicos) para hacerlas inteligibles. La comprensión de estas nociones se ve generalmente condicionada por nuestras trayectorias formativas, experiencias vitales, creencias personales, valoraciones éticas y políticas, y siempre está atravesada por la configuración de nuestras subjetividades sexuadas y generizadas.

Una interpretación bastante extendida plantea una primera diferencia entre sexo y género, entendiendo al primero como la invariable diferencia natural biológica y ahistorica (macho – hembra), y al género como la construcción cultural en torno a lo femenino y lo masculino reconociendo que en cada época y cultura estos “papeles” varían.

Durante buena parte del siglo xx, las teorías de género mismas consideraban que esta afirmación era correcta debido a que la teoría social moderna en gran medida estaba estructurada por la dicotomía naturaleza/cultura que, en este debate en particular, contribuyó a asociar sexo con naturaleza y género con cultura. Al poner el énfasis en la denuncia de la desigualdad de género y de lo arbitrario de la primacía de lo masculino por sobre lo femenino, esa teoría de género moderna terminó siendo tributaria de esta naturalización del sexo, ya que dejó el sexo “intocado”, como si se tratara de un fenómeno de carácter exclusivamente biológico que nos es dado por la naturaleza. A partir de las últimas décadas del siglo xx, con las contribuciones de las teorías sociales posestructuralistas, descoloniales, los estudios trans y queer promovidas por los colectivos de las disidencias sexo generizadas⁴ se comenzó a advertir que aquello que hasta entonces se había entendido como “sexo biológico” también debía ser interrogado, historizado y politizado; que la categorización sexual binaria entre machos y hembras no siempre había existido, ni en todas las culturas, y que incluso tal diferenciación se basó en distintos criterios de clasificación en diversas épocas.

Además del “sexo” y “género”, estas teorías contemporáneas introdujeron un tercer concepto: el de “cuerpos sexuados”, que sí refiere a los procesos biológicos

4 “Al hablar de sexualidades y afectividades disidentes estamos pensando a los cuerpos y sus relaciones no en términos de identidades (que obturan sentidos y modulaciones del deseo) sino como posiciones: movimientos producidos por el género y lo sexual en el marco de determinadas relaciones sociales. Son disidentes porque interrumpen la matriz heterosexual, interfieren las codificaciones del poder mediante actos críticos y degenerados de oposición. Son plurales porque el exterior es siempre múltiple: no hay UN otro de la heterosexualidad” (Arnes 2014).

Un punto de partida para esclarecer de qué hablamos cuando nos referimos a la disidencia sexual es que se trata de aquellas expresiones de sexualidad que cuestionan el régimen heteronormativo y la matriz heterosexual [1]. Pero también a aquellas manifestaciones normativas de la sexualidad no heterosexual, es decir, la homonormatividad [2]. Es por eso que hablar de disidencia sexual permite entrar en la dinámica de los dispositivos de poder, control y producción de cuerpos sexuados. La palabra “disidencia” parecería estar reemplazando también el uso bastante extendido de “diversidad”. De hecho, “disidencia”, a diferencia de “diversidad”, es relacional, pues no remite a una suma de identidades sexuales (normativas y no normativas) sino que hace referencia siempre a una norma sexual: ciertas prácticas resultan disidentes respecto a una norma siempre variable y en el marco de un sistema de poder” (Rubino 2019)



que todos los cuerpos experimentan, desde su gestación, que hacen que adquieran determinados caracteres sexuales o elementos de la sexuación, como los genitales, los cromosomas y las gónadas.

Lo que esta reconceptualización busca mostrar es que de la multiplicidad de cuerpos sexuados con características sexuales diversas no se desprende “naturalmente” que haya sólo dos categorías de sexo diferenciadas de forma clara y excluyente, sino que esa clasificación binaria es resultado de un proceso de interpretación cultural, histórica y política de los cuerpos. Ese entramado interpretativo es la matriz de género hetero-cis-patriarcal: “hetero”, porque se supone que hombres y mujeres se desean y complementan entre sí por naturaleza, como veíamos en la afirmación anterior; “cis” (prefijo que significa ‘del mismo lado’), porque supone que todas las personas se identifican con el mismo género que les fue asignado al nacer; y “patriarcal”, porque tributa a un sistema de organización social que tiende a dar preeminencia a todo lo atribuido al universo (cis-hetero) masculino.⁵

Entonces, podemos afirmar que el sexo no es natural ni biológico, ya que la sexuación de los cuerpos responde a procesos biológicos solo en parte. Tampoco es correcto afirmar que el sexo es ahistórico, puesto que, como dijimos, sus criterios de clasificación han ido cambiando a lo largo del tiempo y, además, el acceso a tratamientos hormonales y quirúrgicos puede implicar modificaciones en el sexo de las personas.

El género como dispositivo

Como ya vimos, suele afirmarse que el sexo es natural y el género, aprendido culturalmente. Detengámonos en una forma alternativa de explicarlo: los seres humanos nacemos con diferentes características corporales, como resultado de procesos que sí son biológicos. Entre ellas, nacemos con diferentes genitales. Pero es la cultura en que nacemos, y no la naturaleza, la que hace de la diferencia genital la di-

⁵ Cuando hablamos de Patriarcado nos referimos al sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya autoridad la ejerce el padre, y se proyecta a todo el orden social.

Este sistema se reproduce por una serie de instituciones (el estado, la religión, el derecho, la educación) que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, político, cultural y religioso que determina que las mujeres como categoría social siempre están subordinadas, aunque una o varias mujeres tengan cierto poder o mucho poder, como el que ejercen las madres sobre los hijos.

Además de entender este sistema, lo podemos caracterizar con lo que llamamos la interseccionalidad de las opresiones. Dicha categoría hace referencia a las múltiples discriminaciones y desigualdades que se expresan socialmente. Nos propone pensar en la articulación de distintas opresiones como la de clase, etnia, edad, situación migratoria y/o accesibilidad además de la de género propiamente. En palabras de Bach “La interseccionalidad trata la situación en la que un tipo de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación y crea una situación única”. Esto a su vez nos permite comprender que hay desigualdades que se dan entre las mujeres e identidades disidentes. En estos últimos años se ha avanzado en materia de reconocimiento de derechos pero ello no ha impactado del mismo modo para el conjunto de las mujeres y disidencias. Diferentes estudios dan cuenta de que las mujeres más afectadas por las desigualdades o brechas de género son las mujeres más pobres, con un impacto diferencial a su vez en relación a la edad, la situación migratoria, etc.” (AAVV PDDHH UNLP 2020 Manual clase 1)



ferencia (que llamamos “diferencia sexual”) que nos clasifica y divide entre machos (quienes nacen con pene y testículos) y hembras (quienes nacen con vagina y vulva). Pero ser machos o hembras no es un mero hecho biológico sino una interpretación cultural que hace que toda una variedad de cuerpos sea reducida a dos únicos sexos y que los cuerpos cuya genitalidad no se ajuste a estos criterios dicotómicos exhaustivos y excluyentes—como es el caso de las personas intersexuales— sean patologizados y muchas veces sometidos a intervenciones quirúrgicas tortuosas. Esa interpretación cultural es lo que llamamos “género”, en singular: un dispositivo de poder, un guión que socializa a los cuerpos con pene en la masculinidad para que se conviertan en varones, y a los cuerpos con vagina en la feminidad para que se conviertan en mujeres.

Es relevante considerar que nuestras creencias y prácticas en torno al género no necesariamente coinciden con nuestras ideas: mientras que estas últimas —en un plano racional— pueden orientarse hacia la igualdad y la diversidad, las creencias pueden no hacerlo. En ese sentido, los espacios pedagógicos que retomen las contribuciones feministas deben apuntar a movilizar creencias y problematizar prácticas, y no a la mera expresión de ideas “políticamente correctas”. Por eso, buscamos que las personas destinatarias tengan espacio y tiempo para compartir sus experiencias, vivencias, sentimientos y opiniones, y logren implicarse de manera personal en lugar de hablar en abstracto sobre “valores” y sobre cómo “deberían” ser las cosas. Por supuesto, tampoco pretendemos limitar estos espacios a exposiciones prescriptivas o normativas elaboradas desde miradas “expertas”. No buscamos “transmitir” conocimiento, información o valores, sino problematizar y desaprender colectivamente las ideologías dominantes y culturas hegemónicas que han ido permeando nuestras formas de ver, ser y estar en el mundo, particularmente en el ámbito de la universidad.

IMPORTANTE

El género no refiere exclusivamente a las mujeres, idea muy impregnada aún en el sentido común, sino que es una categoría relacional de poder que involucra tanto a mujeres, varones y otras identidades. Vivimos en una sociedad capitalista y patriarcal y bajo ese modelo de socialización hemos pasado todos y todas; por lo tanto no podemos desconocer que estamos constituidos/as y atravesados/as por sistemas de creencias y valores aprendidos socialmente desde nuestra infancia, que hacen que se considere que hay **roles específicos y diferenciales** que han de ser desempeñados por hombres y mujeres, y que cada persona que esté en una u otra categoría tiene que desarrollarlos obligatoriamente. (AAVV -PDDHH UNLP 2020)



Socialización de género: masculinidad y feminidad

Nuestras formas de actuar, de ser y de sentir no responden a diferencias naturales entre varones y mujeres, sino que son resultado de lo que llamamos “socialización de género”, es decir, de las formas en que nos crían y educan según los mandatos de masculinidad y feminidad vigentes en una cultura particular y en un determinado momento histórico.

Esa socialización de género es opresiva porque, aunque no nos demos cuenta, nos va condicionando poco a poco para que deseemos unas cosas y rechacemos otras, juguemos con ciertos objetos y no con otros, y para que nos expresemos, vistamos y desenvolvemos según un parámetro que establece qué es “de varón” y qué es “de mujer”. De ese modo, se vulneran nuestros derechos a desarrollarnos libremente y de forma autónoma.

Además, esa socialización no nos hace simplemente diferentes; también nos hace desiguales: mientras la masculinidad incita a los varones a competir por lugares de prestigio y de poder y les otorga la violencia como herramienta para acceder a ellos y sostenerlos, la feminidad exige de las mujeres sensibilidad y atención por las necesidades ajenas y no cuestionar los privilegios de los varones. Comúnmente se considera que la heterosexualidad es la orientación sexual de aquellas personas que se sienten atraídas por el “sexo opuesto”. Sin embargo, esa misma cultura que hace que una variedad de cuerpos se construya en dos únicos sexos diferentes y desiguales es también la que postula que esos dos sexos además son complementarios.

El problema no radica en la idea de complementariedad –de hecho, todes buscamos complementarnos con otre para vivir en comunidad– sino en que, al suponer que sólo nos complementamos vinculándonos con el sexo opuesto, la heterosexualidad deja de ser una orientación posible para transformarse en regla y en la única orientación sexual normal y legítima. El concepto de “heterosexualidad obligatoria”, por tanto, describe de manera crítica este fenómeno.

La heterosexualidad obligatoria está íntimamente relacionada con el género porque los mandatos de masculinidad incitan a que a los varones les gusten las mujeres (y sancionan con discriminación a quienes no gustan o parecen no gustar de ellas), así como los mandatos de la feminidad socializan a las mujeres para desear y, sobretudo, para resultar deseables a los varones, imponiendo estereotipos de belleza, la competencia entre mujeres e ideales de amor romántico que llevan a soportar situaciones de desigualdad y violencia. El dispositivo de género y la heterosexualidad obligatoria van de la mano a la hora de limitar las expresiones diversas de los cuerpos y deseos.

Suele afirmarse que esta orientación es la normal porque es la que permite la reproducción humana. Sin embargo, esto puede refutarse en al menos dos sentidos.



Primero, porque actualmente las vías de acceso a la reproducción son múltiples y no dependen exclusivamente de la interacción biológica entre un hombre y una mujer cis-género y, segundo y más importante, ¿por qué creer que el fin primero y último de la sexualidad es la reproducción de la especie? (AAV Ruge 2020; 41 - 47)

IMPORTANTE



La **heterosexualidad** no es “simplemente” una orientación sexual más, sino que es un régimen político. Esto apunta a que existe un conjunto de instituciones, de prácticas y de discursos que la instalan como un mandato normativo, como la única forma natural y legítima de vivir nuestras sexualidades. Reconocer que la heterosexualidad también puede funcionar como un corsé, que la sexualidad es dinámica y que las orientaciones de deseo pueden cambiar a lo largo de la vida, aunque generalmente no nos permitamos pensarlo de esa manera.

Pensar colectivamente el desafío de construir políticas institucionales para que ninguna persona se sienta en riesgo por su orientación sexual e identidad de género en el ámbito universitario. No se trata de tolerar o incluir, sino de celebrar la diversidad sexual y de género para que, quienes habiten nuestras instituciones, se sientan bienvenidos. (AAV RUGE 2020)

Masculinidad (es) : Si decíamos que el género es un dispositivo de poder, un guión para la socialización de varones y mujeres, la masculinidad es esa dimensión del dispositivo y del guión destinada a la educación de los varones en ciertos mandatos y prácticas. Comprende un mandato, un conjunto de normas, de prácticas y de discursos, que de ser asumidos de forma más o menos “exitosa” asignan a los varones (cisgénero y hetero-sexuales, sobre todo) una posición social privilegiada respecto de otras identidades de género. Así como dijimos que la cultura hace que una variedad de cuerpos sea construida en dos únicos sexos, diferentes y desiguales, esa misma cultura exalta un tipo de masculinidad sobre muchas otras posibles. Esta masculinidad se impone como norma y produce socialmente lo que debe esperarse de las personas que se identifican masculinas. Toda versión que no se corresponda con esa norma o guión hegemónico, será colocada en un lugar de inferioridad. (...) La violencia aparece allí como una de las formas más destacadas de validación de la masculinidad normativa y la complicidad machista como uno de los mecanismos más comunes para evitar su cuestionamiento. (Por ello partiendo de reconocer que) todos los varones fueron, son y serán socializados en los discursos normativos de la masculinidad, es importante que cada uno con sus diferencias y singularidades, pueda reflexionar en qué medida está encarnando dichos mandatos, así no sea en la medida más evidente, grosera y violenta. De lo contrario, la construcción de estereotipos de masculinidades de machos alfa y violentos, sólo sirve para desidentificarse, tomar distancia y evadir la responsabilidad de problematizar qué prácticas machistas sigan reproduciendo. Y acá una salvedad: en el marco de una cultura machista y una organización patriarcal de la sociedad, no hay quien esté libre de machismo y, por ende, de la necesidad de mirarse al espejo. (Instituto de Masculinidades y Cambio Social. Chiodi, A., Fabbri, L. y Sánchez, A. (2019).⁶

⁶ Instituto de Masculinidades y Cambio Social. Chiodi, A., Fabbri, L. y Sánchez, A. (2019). Capítulo 1 y 2. En Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Recuperado en: <https://www.onu.org.ar/stuff/spotlight/Varones-y-Masculinidades.pdf>



Violencias basadas en el género y la discriminación por identidad de género y orientación sexual

Cuando el mandato de heterosexualidad obligatoria es desafiado por aquellas personas cuya orientación de deseo sexual difiere de la que es considerada como norma, suelen darse diversas formas de discriminación y violencia. Así, se habla de “homofobia” para referirse al rechazo u odio irracional hacia los homosexuales; “lesbofobia”, cuando esta discriminación se dirige específicamente hacia las lesbianas, “bifobia”, cuando apunta hacia las personas bisexuales y “transfobia” cuando se dirige a personas travestis, transexuales y transgénero.

Aun cuando el activismo de las diversidades sexuales haya logrado transformaciones culturales y legales importantes, como la Ley de Matrimonio Igualitario (N° 26.618) en 2010, que habilita a las personas del mismo sexo a contraer matrimonio y a adoptar, entre otros derechos que históricamente les habían sido negados, persisten prejuicios culturales que se traducen en diversas modalidades de exclusión y vulneración de derechos.

Cuando se hace referencia a “personas trans”, término este último en el que suele incluirse a travestis, transexuales y transgéneros, se alude a quienes se identifican y perciben en un género distinto al que les fue asignado al nacer (por ejemplo, un varón trans es una persona a la que se le asignó el género “mujer” al nacer, pero que se identifica, construye y percibe como “varón”). Por el contrario, quienes se identifican con el género que les fue asignado al nacer se denominan “cis-género”.

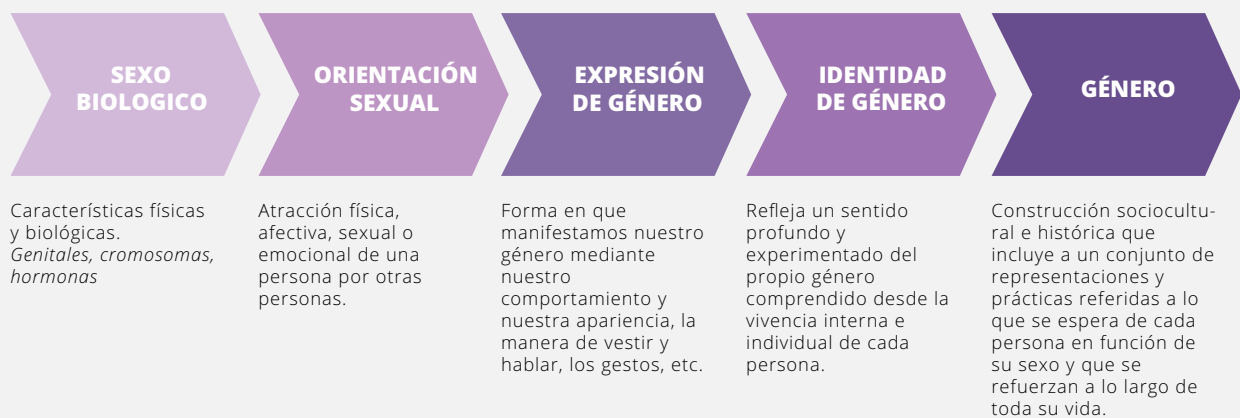
La cultura patriarcal no sólo es heterosexista (es decir, privilegia la heterosexualidad y los valores a ella asociados) sino también cissexista. Esto supone que quienes no cambien su género asignado (personas cis-género) gozarán de privilegios respecto de las personas trans, que padecen múltiples formas de estigmatización y discriminación. El ejemplo más contundente es el de las travestis, que se encuentran expuestas por la exclusión temprana de los ámbitos familiar, escolar, laboral y de la salud. Aunque, como ya dijimos, la Ley de Identidad de Género (N° 26.743) permite modificar el DNI para adecuarlo al género y al nombre con el que alguien se identifica, aún hoy muchas universidades no cuentan con los protocolos administrativos y actualizaciones informáticas para que el acceso a este derecho impacte integralmente en los registros del sistema de datos e información de la comunidad universitaria. Otra modalidad de violencia basada en el género es la dirigida hacia las personas cuya expresión de género (la forma en la que cada cual vive y expresa su identidad de género) no responde a los mandatos de socialización hegemónicos. Cuando se dice que un niño es “afeminado” o una niña “machona”, se está juzgando su expresión de género. Si bien este control es ejercido hacia todos y todas, cuando las personas se adaptan tempranamente a las expectativas culturales de género, ese disciplinamiento opresivo se hace menos explícito y evidente.



Una última clase de violencia basada en el género es la violencia machista, que corresponde a los diversos tipos (física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, obstétrica, contra la libertad reproductiva y mediática) de violencias ejercidas contra las mujeres en sus ámbitos interpersonales (tipificadas en la Ley 26.485).

Como vemos, vivimos en una cultura machista, heterosexista y cissexista. Estos no son valores o prácticas aisladas, sino el resultado de un sistema de organización social patriarcal, cuya ideología impregna las tradiciones, costumbres y religiones, y se reproduce en distintos espacios sociales (familia, escuela, justicia, medios de comunicación, industria del entretenimiento y universidades).

Si la socialización en un dispositivo de género binario y cis-heteronormativo nos hace desiguales, entonces, debemos apostar al diseño e implementación de políticas institucionales de formación, investigación, extensión, bienestar y gestión, entre otras, que ayuden a visibilizar, problematizar y desmontar esos mandatos de género para que podamos expresar nuestras múltiples diferencias y diversidades sin que estas devengan en jerarquías, desigualdades y modalidades de discriminación, exclusión y violencias. (AAVV RUGE 2020; 46- 48)



Algunas referencias de nuestra legislación importante para comprender qué se entiende como violencias por razones de género

La normativa vigente en nuestro país, define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial [de la mujer], como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera



violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” (artículo 4 de la Ley 26.485).

En este punto, es importante considerar los desarrollos teóricos que han complejizado la idea de que las mujeres son exclusiva o mayoritariamente receptoras de las violencias sexistas. Las relaciones interpersonales están atravesadas por la construcción heteronormada de nuestras sociedades y las violencias pueden ejercerse tanto sobre las mujeres como sobre todos aquellos cuerpos que no se adecuan a los modelos hegemónicos de feminidad y masculinidad.

En este sentido, es importante considerar los postulados de la Ley Nacional de Identidad de Género (N° 26.743/2012), contemplada ya en muchos protocolos, que en su artículo 2 considera que la violencia afecta a “aquellas personas que sienten subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo asignado al momento del nacimiento, y de acuerdo a su vivencia interna e individual, incluyendo la vivencia personal del cuerpo, y que puede involucrar o no la modificación de la apariencia o función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, cualquiera sea su orientación sexual, siempre que ello sea escogido libremente”.

A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en su Opinión Consultiva 24/2017) considera que la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género son categorías protegidas por el artículo 1.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Cadh) y resalta el deber del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar su acceso a derechos en igualdad de condiciones y sin discriminación en todos los ámbitos.

La denominación “violencias de género”, entendida como toda forma de violencia (forzamiento, intimidación, amenaza) hacia una o varias personas por su expresión o identidad de género y/o su orientación sexual, es la más utilizada en los protocolos aprobados en nuestras universidades. En menor medida, se usan las expresiones “violencias sexistas” o “violencias machistas”, como hemos hecho aquí, para indicar que estas violencias son producto de un sistema hetero-cis-patriarcal, es decir, un sistema de dominación masculina que ejerce violencias de distinto tipo sobre mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries, así como sobre personas intersex, queer y homosexuales.

También es importante reseñar los tipos y modalidades de violencias contenidas en el artículo 5 de la Ley Nacional n° 26.485:

- ➔ la violencia física (que se ejerce sobre el cuerpo y la integridad física),
- ➔ la violencia psicológica (que causa daño emocional),
- ➔ la violencia sexual (que incluye la explotación, esclavitud, acoso, abuso, etc.),
- ➔ la violencia económica y patrimonial (que supone el menoscabo o la limitación de recursos, posesión, tenencia o propiedad de bienes),
- ➔ la violencia simbólica (basada en estereotipos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación),



- contra la libertad reproductiva (alude a la Ley n° 25.673) y
- obstétrica (alude a la Ley n° 25.929).

Por otra parte, la ley también describe los distintos ámbitos donde pueden manifestarse estos tipos de violencias:

- doméstico (pareja y grupo familiar),
- institucional (toda institución pública o privada),
- laboral (ámbitos de trabajo públicos o privados),
- mediática (a través de cualquier medio de comunicación).

En el año 2019 se aprobaron dos modificaciones a la Ley 26.485 con las que se incorporaron dos formas de violencia:

- la violencia en el espacio público o acoso callejero, es decir, las ejercidas en cualquier lugar de acceso público (incluida por Ley n° 27.591) y
- la violencia público-política (esto es, aquella que impide la participación plena y libre de las mujeres en todo asunto público y político (incluida en la Ley n° 27.533). (AAV RUGE 2020; 65 - 66).

Problematizar los discursos sobre las violencias de género

Reconocer los distintos tipos y modalidades de las violencias por razones de género no alcanza para erradicar o salir de dichas situaciones de violencia. Tanto dentro de las relaciones sexo-afectivas como en la sociedad, se generan “mitos” que tergiversan la realidad y culpabilizan a las mujeres de la situación en la que se encuentran.

En primer lugar, el tiempo de manipulación y de violencia hace que en numerosas ocasiones las mujeres entiendan la realidad tal como la construye su agresor. En mujeres que se encuentran en relaciones atravesadas por violencias, podemos escuchar las siguientes frases: “él dice que si voy a la comisaría no me van a creer”; “él asegura que me va a quitar a mis hijes”; “él dice que si tomo anticonceptivos es porque estoy con otras personas”; “él dice que no soy inteligente como para estudiar”. La reiteración de este tipo de discursos en la vida cotidiana, conduce a que las mujeres adopten esas características como propias y construyan esos enunciados en “verdades” sobre sí mismas y su realidad. Este proceso forma parte de la manipulación física, psicológica y material de la que son víctimas.

En segundo lugar, las personas que se encuentran por fuera de la situación de violencia también crean explicaciones que culpabilizan a las mujeres de la situación. Por ejemplo, es habitual escuchar a personas cercanas a las mujeres que sufren violencia decir frases como: “no se va porque no quiere”; “es adicta al sufrimiento”; “algo habrá hecho para molestar a su marido/novio/pareja”. Estos mitos

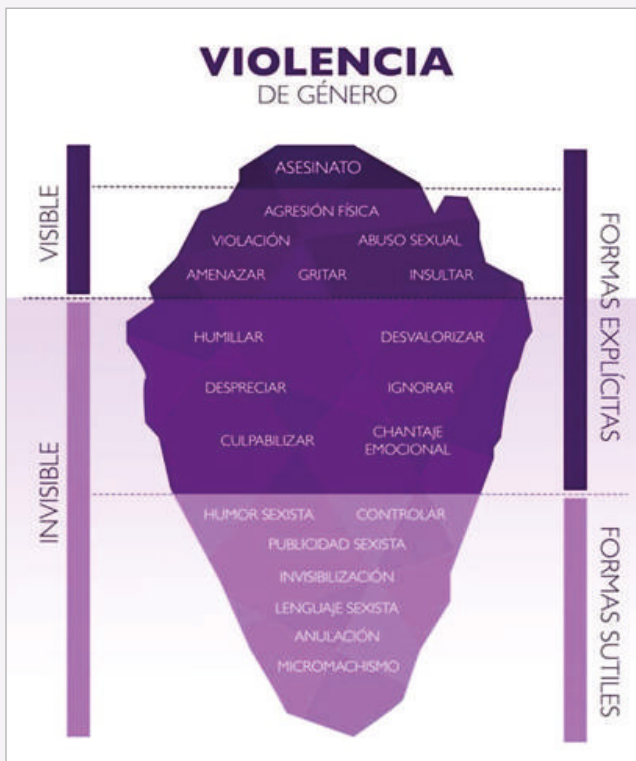


están instaurados en nuestra sociedad y construyen una falsa explicación de las situaciones de violencia por razones de género que excusan y justifican al agresor de su comportamiento y culpabilizan a la mujer por la violencia que reciben.

En tercer lugar, existen mitos en los que la explicación de la violencia recae sobre situaciones específicas para justificar como: “sólo es violento cuando se emborracha” o “se pone violentos cuando está nervioso/alterado/enojado”. Otras veces, se patologiza las conductas del agresor y a sus acciones diciendo que “está enfermo”. Sin embargo, hay que tener en claro que las violencias por razones de género no son producto de la ingesta de estupefacientes o de una enfermedad (curable o incurable), sino sería un problema solucionable.

Este tipo de violencias son una forma de ejercicio y reproducción del poder masculino y patriarcal, por eso son un problema estructural particular. En ese sentido, las violencias por razones de género no se producen y reproducen de forma aislada, sino de manera sistemática y estructural. Todos estos “mitos” construyen explicaciones de la violencia por razones de género, que hacen que estas situaciones sean mucho menos transparentes para quienes las están transitando. Por este motivo, no alcanza con reconocer las acciones violentas como tales sino que, como sugieren muchos estudios, las violencias por razones de género se reproducen de manera cíclica. (AAW PDDHH UNLP 2020)

*El **iceberg de la violencia de género** deja ver los distintos niveles de aceptación social y de impacto que van desde los chistes sexistas hasta el feminicidio.*



La figura del iceberg muestra que las más graves muestras de violencia de género tienen sustento en distintas formas, más sutiles, que crean el clima necesario para la violencia.

En el fondo del iceberg se encuentran todos los comportamientos que, de forma sutil pero incisiva, sostienen la situación de desigualdad y discriminación hacia las mujeres.

En el siguiente nivel, aún bajo el agua, se cuentan los comportamientos que comienzan a minar la confianza de las mujeres, la agresión sube de tono. En este nivel se puede ubicar a los maltratadores y a quienes invisibilizan o culpan a las víctimas de violencia sexual.

Cuando el hielo es notorio desde la superficie empiezan los malos tratos físicos, van desde el acoso hasta el abuso, desde los gritos hasta los golpes.

En la parte superior de la violencia machista: el feminicidio, acto extremo de violencia contra las mujeres y colectivo LGTB+.



Universidad y violencias de género

En los últimos cinco años, las problemáticas de género y especialmente la preocupación ante las situaciones de violencia machista y femicidios, se han instalado fuertemente en las agendas de las organizaciones sociales, sindicatos, partidos políticos, medios de comunicación, así como en los distintos poderes y niveles del Estado. Este proceso de creciente visibilización y legitimación social de las agendas de género y sexualidades ha impactado de manera considerable en las Universidades Públicas de nuestro país, reconociendo y potenciando las experiencias y trayectorias que se desarrollaban de manera periférica o subterránea desde hace décadas. Asimismo, la creación de nuevos espacios institucionales para el abordaje de estas problemáticas, en todos los niveles del Estado y, también, en el ámbito de la educación superior, es expresión de un fenómeno de visibilización y jerarquización creciente.

El surgimiento de centros, institutos y programas universitarios de estudios, investigación y extensión, nucleados en torno a las agendas sociales, políticas y académicas de las mujeres y diversidades sexuales, gestados desde finales de los ´80 y durante la década de los ´90 -en constante diálogo y retroalimentación con los movimientos y organizaciones feministas y LGBTIQ+⁷ ofrecieron las condiciones necesarias para el proceso de profundización y ensanchamiento de las políticas de género en las Universidades durante el último lustro. (AA VV RUGE 2020) Las universidades han transitado importantes pasos que se traducen en avances normativos e institucionales en relación a la igualdad de géneros. La integralidad de los debates

7 El término LGBTIQ+ está formado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y queer. Al final se suele añadir el símbolo + para incluir todos los colectivos que no están representados en las siglas anteriores.



que actualmente emergen como producto de los cambios socioculturales a los que asistimos en materia de géneros y feminismos, conlleva una serie de reconfiguraciones en las dimensiones institucionales. Consideramos que uno de los roles centrales de la universidad es interactuar con los cambios sociales en curso, y generar espacios de producción de conocimiento situado, en sintonía con el fortalecimiento y la ampliación de derechos. De esta forma, la creación de programas y dispositivos específicos se vuelve una tarea necesaria, así como la revisión de las políticas institucionales desde una perspectiva crítica de género que transversalice la misma como dimensión instituyente en la universidad pública (AA VV PDDHH 2020).

Quisiéramos aquí destacar que las universidades:

- han consolidado una **red de universidades** llamada RUGE⁸ (Red Universitaria de Género) mediante la cual intercambian, acuerdan y generan políticas tendientes a debatir la agenda feminista en la universidad pública e implementar herramientas para hacer frente a las violencias e inequidades de género que se reproducen y tienen lugar en nuestras universidades.
- Han reconocido la necesidad de generar programas tendientes a la sensibilización formación de docentes no docentes y estudiantes desde una perspectiva de género
- Han diseñado y puesto en funcionamiento protocolos de actuación para atender y acompañar a las personas que en el marco de la universidad sufran situaciones de discriminación y otras formas de violencias por razones de género, y promover la activación de mecanismos disciplinarios, para sancionar cuando así corresponda a quienes ejerzan violencia en el marco de las relaciones laborales, docentes y estudiantiles.

8 <http://ruge.cin.edu.ar/>



IMPORTANTE

Qué son los protocolos? Los protocolos elaborados para intervenir ante situaciones de violencias machistas en la mayoría de los casos han sido aprobados por los Consejos Superiores de las universidades públicas y se han convertido en novedosos marcos regulatorios impulsados por docentes, no docentes, estudiantes y graduados feministas con el objetivo de intervenir, prevenir, sancionar y reparar los daños que tales violencias provocan en quienes las padecen..

Para su implementación, estas normativas requieren el trabajo de referentes, espacios, equipos, programas, secretarías o áreas, entre otras denominaciones institucionales, que reciben, acompañan y asesoran a quienes se acercan a consultar por alguna situación de violencia machista vivida en el ámbito de la universidad.

La mayoría de los protocolos aprobados prevé el diseño y la implementación de estrategias o políticas que apunten a la sensibilización, concientización y prevención del problema de las violencias machistas. A su vez, actualmente, muchos de ellos cuentan con espacios complementarios de asesoramiento jurídico y psicológico.

Estas normativas recogen también los principales lineamientos de las convenciones y leyes internacionales y nacionales que abordan la problemática de las violencias machistas y las situaciones de violencia y/o discriminación basadas en el género, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que tengan por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas.

Los protocolos han sido pensados para intervenir cuando esas situaciones de violencia se producen en el marco de relaciones laborales y/o educativas entre funcionaries, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario o visitante que preste servicios no académicos permanentes o temporales y casi todos contemplan hechos ocurridos en las instalaciones universitarias o fuera de ellas efectuados por medios físicos, telefónicos o virtuales.

Las intervenciones sobre las situaciones de violencia en las universidades siguen principios rectores establecidos como acuerdos, cuya meta es brindar contención inmediata a las personas agredidas, evitar la revictimización de las personas consultantes/denunciantes y que haya dilaciones en los procesos, y garantizar el avance de las investigaciones administrativas correspondientes (AAV RUGE 2020; 56 - 66).



Algunos mitos sobre las violencias de género en la universidad

Mito 1. Las mujeres universitarias están menos expuestas a ser víctimas de violencia machista, así como los varones universitarios tienen menos posibilidades de ejercerla

Esta afirmación descansa sobre una idea muy sostenida en el tiempo y muy eficaz, pero profundamente errónea: que las violencias machistas son impensables –cuando no directamente imposibles– en sectores sociales con acceso a cierto nivel educativo o que cuentan con importantes recursos simbólicos.

Todes hemos escuchado alguna vez que el machismo “es una cuestión de educación”. El imaginario acerca de las manifestaciones más crueles y explícitas de las violencias machistas (golpes, abusos, etc.) las asocia a un estereotipo de violencia doméstica que principalmente afectaría a los sectores más vulnerables: las mujeres con muchos hijos, de sectores empobrecidos, que habitan barrios populares, sin acceso a la educación o al trabajo remunerado registrado.

En la misma línea de prejuicios, las distintas expresiones de la violencia se vinculan imaginariamente con el consumo problemático de sustancias, el desempleo, la pobreza o la falta de acceso a ciertos derechos.

Estas creencias, muy extendidas, dan lugar a lo que denominamos “mito ilustrado sobre las violencias”. El gesto moderno-colonial fraguado con la Ilustración, que proponía la superación del estado de barbarie mediante la educación científica o racional, que ilumina, libera y permite el progreso humano, impuso un engañoso modelo de análisis social. Es una anteojera que nos impide percibir y comprender las violencias machistas en espacios como la universidad, habitados por muchas personas con trayectorias –a veces extensas y notables– en la educación formal.

Es muy importante combatir este “mito ilustrado” porque, además de que refuerza estereotipos discriminatorios, invisibiliza las violencias machistas tal como se producen en los espacios educativos universitarios y en la forma en que las padecen o ejercen las personas que acceden a la educación superior.

La violencia machista es un fenómeno social estructural y transversal. Eso significa que atraviesa las diferentes clases sociales, edades, etnias y territorios. Sin embargo, esto no implica que se manifieste siempre de la misma forma; de hecho, una de las características del sistema de organización social que llamamos “patriarcado” es la capacidad de reproducir su carácter hegemónico adaptándose a distintas configuraciones sociales, contextos y ámbitos. Por eso, las violencias son de distintos tipos, y difieren en el grado de visibilidad y de sofis-



ticación que adquieren dependiendo del contexto en el que se producen. Y, ciertamente, las condiciones que hacen que las mujeres y las diversidades sexo-genéricas sean vulnerables a las violencias machistas varían de acuerdo a, por ejemplo, las posibilidades de autonomía económica, de acceso al trabajo, de movilidad propia, etc. Siempre es importante considerar las condiciones generales (el contexto de las violencias) desde una perspectiva interseccional que es la que permite comprender la posición compleja que ocupa quien padece violencia, pero también posibilita construir un análisis en torno a las distintas estrategias de vulnerabilización que los diferentes agresores trazan para poder ejecutarla.

En el caso de los varones universitarios, su formación o recorrido académico no los excluye de ejercer violencias machistas de distinto tipo y con diversas modalidades, ni de reproducir formas de discriminación, disfrutar los privilegios asociados a la masculinidad hegemónica, apropiarse del trabajo y tiempo de sus colegas, o tener actitudes sexistas o abusivas hacia docentes, estudiantes o no docentes. Las universitarias, al margen de la imagen autosuficiente o de solvencia que en muchos casos proyectan, no están exentas de padecer violencia física, psicológica, distintas formas de acoso sexual u hostigamiento, discriminación o desigualdad en el ámbito laboral.

En síntesis, es importante desterrar este mito y asumir que quienes habitamos las universidades padecemos y ejercemos violencias machistas y así desnaturalizar los modos que éstas asumen (en el plano laboral, académico y político, en los vínculos interpersonales y en las relaciones sexo-afectivas) a partir de visibilizarlas, nombrarlas y combatirlas. Pero también es útil discutir esta afirmación para cuestionar la reproducción de estereotipos y prejuicios sobre las figuras de posibles “víctimas” y “victimarios”, y las supuestas condiciones (subjetivas, simbólicas, educativas y socioeconómicas) que refuerzan un estereotipo clasista y dejan en penumbras las distintas formas de violencias que se producen en los ámbitos universitarios.

Mito 2. El protocolo de abordaje de situaciones garantiza una universidad libre de violencias machistas

Esta frase también apunta a desnudar otro mito, que funciona especialmente en las instituciones públicas, según el cual aprobar una normativa específica es suficiente para detectar, abordar y erradicar las violencias machistas en ese ámbito. Sin embargo, la experiencia de varios años de implementación de protocolos en facultades y universidades demuestra lo contrario: que un marco normativo o regulatorio por sí solo no asegura cambios duraderos si no está acompañado por dispositivos de atención a cargo de personal especializado e idóneo, políticas de prevención y sensibilización con presupuesto asignado, y espacios institucionales específicos para diseñar y sostener los abordajes y las iniciativas tendientes a desnaturalizar las violencias y a promover derechos.



Esto no quiere decir que no sea importante contar con protocolos de actuación. De hecho, en muchos casos han permitido que los distintos actores relevantes de la institución acordaran cómo proceder ante situaciones de violencia machista, qué medidas tomar y cómo evitar la revictimización y exposición de quienes padecieron esas violencias. Pero es importante tener en cuenta que estos instrumentos no han sido creados para sancionar o aplicar medidas disciplinarias, sino para habilitar la escucha de una situación que podría o no devenir en denuncia. Los protocolos y los espacios de atención de violencia de género (o consejerías) son fundamentales para construir universidades libres de violencias, al hacerlas visibles y nombrarlas, pero ningún ámbito o institución social se transforma aplicando normas procedimentales, sanciones o castigos. De ahí que la apuesta fundamental para erradicar las violencias machistas en las universidades sea transformar el contexto que las produce o hace posible que se produzcan. Para eso, es necesario diseñar políticas integrales que, entre otros, incluyan dispositivos de seguimiento y prevención destinados a varones que ejercen violencia, y formación de promotoras contra las violencias. También es clave generar articulaciones y espacios de diálogo con las militancias universitarias organizadas, sobre todo estudiantiles, comprometidas con la agenda feminista, en tanto promueven derechos y una vida libre de violencias. En este sentido, es fundamental potenciar las acciones positivas que desde allí surgen como iniciativas de las nuevas generaciones que han asumido las reivindicaciones feministas y disidentes en sus prácticas cotidianas. Estos colectivos, a su vez, configuran espacios de cercanía y proximidad para quienes padecen violencias y discriminación.

Asimismo, se requieren acciones institucionales que se orienten claramente a hacer visibles las trayectorias LGBTIQ+ y que lleven adelante además iniciativas específicas que atiendan a las configuraciones propias de cada claustro, junto con otras que propicien instancias de encuentro interclaustro que aborden las asimetrías de poder entre estos y la consecuente reproducción de desigualdades que esa situación conlleva.

Estas apuestas, de las que en la actualidad se están haciendo eco distintas universidades, buscan transformar los niveles de tolerancia ambiental frente a las violencias y trabajan en la sensibilización de los diferentes actores para modificar las pautas de comportamiento y la cultura organizacional de esos espacios. En este sentido, si bien los protocolos son una herramienta fundamental, no pueden ser la única disponible. El cambio que precisamos debe ser global y la universidad no puede pretender ser una isla sin violencias en el marco de una sociedad profundamente machista. (AAVV Ruge 2020; 56 – 66)



La violencia del lenguaje: algunas notas sobre lenguaje inclusivo y no sexista

Sobre este punto suelen presentarse varias controversias y resistencias que, en buena medida, reducen todo el debate al uso de la E, de la @ o de la X y a discutir cuán apropiadas o no se consideran esas formas en los intercambios institucionales.

Por empezar, vale aclarar que las modalidades de lenguaje no sexista son múltiples. Además de las ya mencionadas, podemos considerar otras más tradicionales, como el desdoblamiento femenino/masculino o la adopción de las llamadas estructuras de reemplazo sin connotación de género (por ejemplo, hablar de estudiantado, personal docente, ciudadanía, etc.).

Lo que tienen en común todas estas modalidades es que parten de la necesidad –y de la decisión política– de dismantlar la idea de que el masculino plural es neutral y universal, y que, por lo tanto, toda la humanidad debería verse representada en él.

Veamos un ejemplo histórico para ilustrar esto: en 1789, como resultado de la Revolución francesa, que reivindicaba el fin del absolutismo monárquico y postulaba los ideales de igualdad, libertad y fraternidad, se proclamó la declaración “universal” de los derechos del “hombre” y del “ciudadano”.

Si, efectivamente, por “hombre” entendiéramos “humanidad” y por “ciudadano” el “conjunto de la ciudadanía”, entonces las mujeres deberían haber sido alcanzadas por tales derechos y, sin embargo, siguieron estando excluidas de los derechos ciudadanos.

Dos años más tarde, Olympe de Gouges publicó la Declaración Universal de los derechos de la mujer y la ciudadana para denunciar esa falsa universalidad y terminó en la guillotina por haberlo hecho.

Las mujeres y feminidades, desde pequeñas, deben hacer el esfuerzo mental de dilucidar si cuando se dice “todos” se las está incluyendo o no. Hay numerosas frases escolares que ilustran esto: cuando se saluda con un “buenos días, chicos”, “chicos” se refiere tanto a chicos como a chicas, mientras que si se dice “los chicos forman a la derecha y las chicas a la izquierda”, incluye sólo al colectivo masculino.

Ejemplos como estos se dan en distintos ámbitos y, por supuesto, también en la universidad: cuando estamos hablando ante un público compuesto mayorita-



riamente por mujeres usando el femenino y advertimos la presencia de un varón, enseguida tendemos a “corregirnos” para incluirlo, y para que no se sienta incómodo, pasamos a hablar en masculino. Es por eso que decimos que en el lenguaje se ponen en juego relaciones de poder y privilegios, y que naturalizar la invisibilización de las feminidades es una forma de violencia simbólica que debe ser puesta en debate en el marco de nuestras universidades; sobre todo, cuando hemos asumido el compromiso institucional de abordar, prevenir y erradicar todas las formas de violencias y discriminaciones basadas en el género.

Además de la exclusión discursiva de las mujeres y feminidades, también debemos considerar que hay identidades no binarias, es decir, que no se reconocen ni como masculinas ni como femeninas que, por ejemplo, en lugar de duplicar el artículo (“el o la estudiante”), lo construyen con E (“le estudiante”), o usan “elle” y “todes” en vez de “él o ella” y “todas y todos”.

Es entendible que resulte incómodo este uso porque todo nuestro sistema de pensamiento está anclado en una cultura binaria. Pero aún más incómodo es que no se respete la identidad de género autopercebida que, además, cuenta con el respaldo de una ley nacional sancionada en 2012. Si en nuestras aulas hay personas que se identifican como no binarias y eligen las formas con E, es nuestra responsabilidad respetarles aunque no nos resulte fácil. Es notoria la diferencia que hay entre intentar hacerlo respetuosamente, asumiendo que nos podemos equivocar, o menospreciar los planteos o ridiculizarlos.

Si estos usos del lenguaje generan tanta polémica no es porque “están de moda”, “son el capricho de una nueva generación” o “son la idea loca de una vanguardia”, sino que su carácter disruptivo radica en que se trata de una práctica profundamente política que tiene tres rasgos centrales:

- **Es performativo:** su politicidad está dada porque en el acto de nombrar la realidad, la construye. Y, como en el lenguaje mismo, lo que no se nombra no existe.
- **Es prefigurativo:** el uso de lenguaje no sexista anticipa las formas de un mundo por venir, las relaciones sociales que queremos conformar, las universidades que deseamos y anhelamos construir.
- **Es inclusivo porque empatiza con todes:** reconoce identidades y subjetividades históricamente negadas e invisibilizadas, y respeta las identidades autopercebidas.

Recientemente, varias universidades, facultades e instituciones educativas, al igual que otros espacios institucionales público-estatales y privados, han aprobado resoluciones y ordenanzas que reconocen y habilitan el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las producciones académicas. Estas propuestas prevén diferentes estrategias y modalidades, algunas más abiertas, flexibles y habilitantes, otras más acotadas y reguladas, acompañadas de guías y manuales de uso. En ninguno de esos casos se intenta imponer su uso o se condena a quien no lo usa, sino que



apuntan a, en primer lugar, reconocer y proteger institucionalmente el derecho de las personas que optan por estas formas de la lengua, oral o escrita, acotando los abusos de autoridad de quienes no acuerdan con ello.



En segundo lugar, y en menor medida, prevén su progresiva incorporación a las comunicaciones administrativas e institucionales con el objetivo de desnaturalizar y desmontar el uso extendido del masculino como género no marcado a fin de reconocer y visibilizar las diversidades que habitan nuestras instituciones desde el acto político-institucional de nombrarlas.

Por último, queremos señalar que la popularización de las formas y los usos del lenguaje no sexista son parte de un proceso inacabado, fluido e inestable. Es por eso que no hay una única manera de ponerlo en práctica ni una forma correcta de hacerlo.

Sin duda, lo más interesante de su aparición es el movimiento semiótico y político que genera el hecho de poner en la escena pública que el significado de lo masculino como universal está en disputa, al igual que los roles de poder que las masculinidades hegemónicas ejercen en la sociedad patriarcal. (AAVV Ruge 2020; 109 – 111)

Perspectiva crítica de género feminismo y universidad pública

A modo de síntesis hemos desarrollado algunos conceptos y referencias que nos han aportado los desarrollos feministas y que configuran lo que llamamos perspectiva o enfoque crítico de género. Nos parece importante explicitar brevemente a qué nos referimos con ello y su aporte para explicar, orientar la transformación de nuestras universidades ampliando los pisos de derecho y promoviendo políticas tendientes a la equidad y la lucha frente a las desigualdades sexo genéricas

El enfoque crítico de género es la mirada que permite problematizar cómo una persona llega a ser varón o mujer, por qué existen mandatos acerca de cómo deben ser varones o mujeres, y cómo esos mandatos generan relaciones desiguales y violentas que vulneran la libertad, la autonomía y la igualdad.

Esta perspectiva, además, nos permite entender por qué las mujeres y las diversidades y disidencias sexo-genéricas en general se encuentran en un lugar de poder subordinado respecto de la mayoría de los varones cis-género y heterosexuales.



Se trata de un enfoque crítico porque no sólo busca describir estas relaciones de género, sino también aportar herramientas para comprender por qué son injustas, para denunciar las formas de violencia y discriminación que se desprenden de ellas y para comprometernos a cambiar nuestras prácticas en un sentido igualitario.

Este enfoque o mirada tiene décadas de desarrollo en múltiples tradiciones disciplinarias y son parte del corpus teórico elaborado por los estudios de género y feministas, entendidos tanto en términos de pensamiento crítico como de propuesta política profundamente articulada con las luchas por la igualdad.

La incorporación de los estudios de género no sólo está avalada por el trabajo sostenido, aunque históricamente marginado, de feministas y personas LGBTQ+ en nuestras instituciones, sino también por una multiplicidad de actores sociales e institucionales, y por convenciones internacionales y marcos normativos que en los últimos cincuenta años reconocen que la perspectiva de género es una dimensión central en la configuración de la trama social, y en la construcción y consolidación de sociedades democráticas y libres de violencias.

En este punto del debate, y a modo de síntesis, podemos señalar la relevancia de la transversalización de la perspectiva de género en el conjunto de las prácticas formativas, investigativas, de extensión y gestión universitaria no sólo para modificar positivamente las relaciones de género dentro de esas comunidades, sino por el potencial transformador que tienen las instituciones de educación superior para el conjunto de la sociedad (AAVV RUGE 2020)

La inclusión de la perspectiva feminista en el ámbito de la universidad pública se relaciona con variadas dimensiones. Destacamos aquí las que se relacionan con

- La producción de conocimiento
- El perfil de les profesionales que se forman en la Universidad Pública
- La visibilización y abordaje de las situaciones de discriminación y violencia al interior de la Universidad.

Cuando hablamos de transversalizar la perspectiva o enfoque de género, nos referimos a una estrategia que exige su análisis en todos los niveles, reconociendo que “el género está en todas partes”, no refiere a un tema escindido del resto, sino que implica una mirada feminista en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas que se lleven adelante. Es importante también saber que incorporar la perspectiva de género en nuestros lugares de trabajo y de estudio es también desnaturalizar el conjunto de estereotipos y roles que condicionan el lugar que ocupan las personas en nuestra sociedad según el género. Esto significa que debemos habilitar procesos de reflexión colectiva que pongan en cuestión prácticas y formas que reproducen desigualdades. Las políticas y programas, así como su evaluación, no son neutrales al género, sino que tienden a reproducir las desigualdades estructurales si no se propone explícitamente su superación. (AAVV PDDHH UNLP)



IMPORTANTE



Invitamos a asumir un principio epistemológico indispensable para el desarrollo de un pensamiento crítico: la sospecha. Si creemos que el género no tiene nada que ver con lo que enseñamos y aprendemos, ¡sospechemos! Una posición de curiosidad y apertura puede ser un buen punto de partida para formular nuevas preguntas para descubrir otros aportes y otras miradas y, en ese camino, enriquecer nuestros procesos de enseñanza-aprendizaje. (AAV RUGE 2020)

Los recursos en la UNLP⁹

En este apartado nos proponemos hacer un breve recorrido que permita dar a conocer y socializar las herramientas y articulaciones existentes hoy en nuestra Universidad en pos de construir una institución libre de violencias y con perspectiva feminista.

Desde la Prosecretaría de Derechos Humanos de la Universidad, mediante un trabajo articulado de la mesa institucional de género¹⁰ y la participación de docentes, investigadoras, y de los gremios que nuclean a estudiantes, docentes y no docentes se fueron aprobando herramientas como el programa institucional, la normativa sobre respeto a la identidad autopercebida, el protocolo de actuación ante situaciones de violencias, direcciones y espacios de consulta, asesoramiento y atención que se llaman UDAS (algunas facultades tienen equipos propios y cuando esto no es así contamos con una unidad interdisciplinaria de atención en la Dirección de género de la Prosecretaría de DDHH. Te dejamos los enlaces para que puedas conocerlo en detalle. Y las vías de contacto a los espacios de atención y consulta.

9 A partir de este apartado se retomaron los desarrollos de AAVV. PDDHH 2020 op cit.

10 Es importante destacar que la agenda de género y feminismo en la UNLP es de larga data tanto en docencia, investigación y extensión, y sus desarrollos nutren el proceso de crecimiento de la política institucional que tiene lugar a partir del 2015 y que aquí detallamos. Nos referimos a iniciativas existentes en la UNLP tales como: el Centro de Estudios de Investigaciones en Género, y la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades de la FaHCE; el Área de Género y Diversidad Sexual de la FTS; el Laboratorio de Comunicación y Género, la Especialización en Comunicación Social, Periodismo y Género, el Espacio de Atención en Violencia de Género y Espacio de Salud Sexual Integral de la FPyCS; la Especialización para el Abordaje de las Violencias Interpersonales y de Género, el Curso Anual de Posgrado de Violencia Familiar y de Género; y el Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres perteneciente al IDH, ofrecidos por la FCJyS; la Dirección de Orientación a Estudiantes y aplicación de un protocolo específico en la FBA; y el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Psicología existentes en ese momento (abril de 2015). Asimismo, en esas UA se desarrollan diversos proyectos de extensión e investigación y se dictan cursos y seminarios de grado vinculados a la temática, así como actividades curriculares permanentes que fortalecen la trayectoria en este campo de conocimiento e intervención. Las siglas corresponden a: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPyCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales donde está el IDH Instituto de Derechos Humanos; FBA Facultad de Artes.



Proceso de institucionalización de las políticas de géneros en la UNLP

2012

La UNLP se declara libre de discriminación por identidad de género adecuándose a la Ley 26.743 de Identidad de Género

La UNLP se declara libre de discriminación por identidad de género, estableciendo que en todas sus dependencias se debe reconocer la identidad de género adoptada y autopercibida de cualquier persona a su solo requerimiento, aunque ésta no coincida con su nombre y sexo registrales. Se da de esta manera la adecuación situada de los marcos legales vigentes (LEY 26.743 de Identidad de Género).

Resolución n° 13.876/12 del Consejo Superior de la UNLP

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101796>

2015

Programa Institucional Contra la Violencia de Género (2015)

Se crea con una funcionalidad preventiva, formativa y de sensibilización para erradicar las violencias de género en la universidad. El Programa surge a partir de una iniciativa colectiva coordinada por la Dirección General de Derechos Humanos de la UNLP junto a docentes investigadores de las unidades académicas -FAHCE, FPYCS, FTS, FClyS y Psicología- y a referentes de los gremios ADULP, ATULP y FULP.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101812>

2015

Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género

El mismo se aprobó por unanimidad en el año 2015 en el Consejo Superior de la Universidad. El protocolo es de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género y rige para todos los ámbitos y prácticas de la vida universitaria. La propuesta tiene como finalidad garantizar en la comunidad universitaria un ambiente libre de discriminación, hostigamiento, y violencia por razones de género o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. Este Protocolo busca generar ámbitos de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación. El mismo entra en vigencia en abril del año 2016.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101804>



2017

Creación de la Dirección de Género, Diversidad y DDHH (2017)
Creación de la Diplomatura en Género y Derechos Humanos

2018

Talleres de género en los ingresos (2018)
Creación de la Dirección de Políticas Feministas

2019

Resolución que establece un régimen especial de licencia por violencia de género para el personal Docente y No Docente

Resolución N°5792/19 / Octubre 2019. Podrá concederse licencia por violencia de género a fin de desarrollar denuncias y el acceso a la asistencia necesaria, por un plazo de hasta 30 días al año, corridos o alternados, con goce de haberes.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101801>

2019

Ley Micaela en la UNLP

La UNLP en cumplimiento de lo establecido por la Ley Micaela, dispone la organización e implementación de una formación en género para todas sus autoridades, trabajadores docentes, no docentes y estudiantes.

Resolución N° 2303/19.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101798>

2020

Alcance del Protocolo Institucional de la UNLP frente a las violencias de género a entornos virtuales y violencias telemáticas

La universidad reafirma la aplicación del protocolo en los ámbitos virtuales y frente a la violencia telemática.

la Resolución N° 3609/20 establece estándares de protección para docentes, no docentes y estudiantes que realicen tareas mediadas por tics y entornos virtuales.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/110674>



RECURSERO

Podes acceder a conocer los equipos y UDAs de UNLP que abordan las violencias de género aquí:

<https://unlp.edu.ar/ddhh/recurso-en-cuarentena-17883>

Aún en pandemia (ASPO- DISPO), los espacios siguen funcionando para recibir tus consultas y acompañarte!

Recurso en Cuarentena

Durante la cuarentena por Covid-19 nos cuidamos entre todes

Te contamos que este recurso tiene por objetivo socializar información respecto a instituciones y programas que abordan la temática violencias de género, como así también novedades y modificaciones de tales efectores en el marco de la cuarentena por Covid-19.



¿Sabías qué...?



sabías que desde 2018 la UNLP y sus diferentes unidades académicas lleva adelante talleres y propuestas de sensibilización sobre sus políticas de género y diversidad para estudiantes ingresantes.



sabías que en 2019 la UNLP comenzó a dar cumplimiento a la capacitación sobre género y violencias de género exigida por la Ley Micaela, mediante una propuesta formativa que alcanzó a sus autoridades superiores. Desde entonces la Prosecretaría de DDHH, en articulación con las diversas unidades académicas de la universidad, continúa con esta tarea brindando cursos y talleres en formato presencial y semi-presencial para los tres claustros de la misma (docentes, no docentes y estudiantes).



Durante el 2020 los equipos de las Udas nos capacitamos en herramientas para la prevención y abordaje de las violencias en entornos y medios digitales, y pusimos en marcha espacios de co visión sobre las situaciones de violencia en estos entornos. La propuesta fue coordinada por la Dirección de género y diversidad y la Fundación Activismo Feminista Digital.

Durante el 2020 más de 50 docentes de 16 unidades académicas participaron de la propuesta formativa destinada a referentes de las políticas de ingreso universitario, con el objetivo de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género en las propuestas de cada facultad.





¿Sabías que desde la UNLP también impulsamos...

Feminismo en contextos de encierros

Desde la Dirección de Políticas Feministas, a través de un trabajo articulado con el Programa de Acompañamiento Universitario en Cárceles de la UNLP, desde el año 2019 emprendimos el desafío conjunto de trabajo sobre géneros y feminismos con estudiantes de unidades penitenciarias de varones y mujeres de la región La Plata. Con el objetivo de habilitar espacios colectivos de encuentro y formación desde donde problematizar cuestiones que atraviesan y movilizan a la sociedad y a la Universidad Pública en la actualidad. En los talleres presenciales fuimos abordando diversas temáticas: desde la historia y los principios centrales del feminismo, hasta ejes más específicos relacionados a los medios de comunicación, las violencias de géneros, la salud sexual y reproductiva, entre otros.

Un total de cinco unidades fueron las que participaron de esta primera propuesta. Por un lado, las Unidades de varones N°1 de Lisandro Olmos, N°9 de La Plata y N°31 de Florencio Varela, en las que se trabajó de manera sistemática e itinerante, a partir de lo que denominamos el "ABC" del feminismo (historia y mitos del feminismo, perspectiva de género, problemáticas actuales, etc.) hasta el reconocimiento de las desigualdades existentes entre varones y mujeres en los contextos de encierro. Por otro, las Unidades de mujeres N°8 de Los Hornos y N°51 de Magdalena, siendo ésta última el espacio a donde se pudo llevar adelante un trabajo más bien procesual. Apostamos a continuar este proceso que no es más que el de una mayor democratización de las transformaciones en clave de igualdad, derechos y géneros que tienen lugar en la sociedad, y que forman parte de y atraviesan a la Universidad Pública en su conjunto.

Escuela de Feminismo Popular

En abril de 2019, en el marco del Consejo Social de la UNLP, impulsada por la Dirección de Políticas Feministas, se aprobó la creación del proyecto "Escuela de Feminismo Popular", que consiste en un trayecto de educación formal alternativa destinado a productores y productoras nucleadas en organizaciones y movimientos sociales del sector frutihortícola platense. Esta propuesta, tiene el objetivo de contribuir a un avance en la despatriarcalización, el empoderamiento de las mujeres, y al fortalecimiento de organizaciones más igualitarias libres de violencias de género.

Durante el año 2019, se llevó a cabo la primera experiencia de esta escuela, en aquella oportunidad con productoras/es, delegadas/os en género y referentas/es

de la rama rural del Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE) La Plata. Como saldo a destacar, podemos mencionar la elaboración colectiva de un recursero, y una cartilla para el abordaje de situaciones de violencias por razones de género; materiales que quedaron a disposición del propio movimiento y cuya utilización es monitoreada por su Área de Género. Se espera así, poder replicar la experiencia en otras organizaciones que así lo requieran, y continuar fortaleciendo puentes de vinculación socio-territorial que esta universidad asume como uno de sus pilares fundamentales.



Diplomatura en Género y Derechos Humanos

Esta Diplomatura en Género y Derechos Humanos -promovida desde la Prosecretaría de Derechos Humanos, y aprobada por el HCS mediante Resol. 4/2017- es producto de un trabajo colectivo de varias docentes e investigadoras en género de nuestra Universidad.

El plan de estudio de la diplomatura cuenta con tres tramos formativos, con titulación intermedia: promotor/a/e en prevención de las violencias de género; operador/a/e en el abordaje de las violencias de género y Diplomado/a/e en Género y DDHH.

Es una iniciativa coordinada en forma conjunta por la Dirección de Género y Diversidad y la Dirección de Políticas Feministas de la UNLP; y sostenida por un equipo docente interdisciplinario. Cuenta con un consejo asesor integrado por docentes investigadoras, y organizaciones y referentas que integran el Consejo Social de UNLP.

Durante el 2020, en articulación con el Consejo Social de la UNLP, Secretaría de extensión, y redes territoriales nucleadas frente a las violencias de género, se llevó adelante una nueva cohorte donde participaron 170 integrantes y referentas de organizaciones sociocomunitarias.



Mesas de diálogo entre universidades, autoridades gubernamentales y organizaciones territoriales que abordan las violencias de género

Durante el 2020, desde la Prosecretaría de DDHH, coordinamos una iniciativa tendiente a generar espacios de intercambio y trabajo colectivo, sobre las políticas públicas frente a las violencias de género. Para ello durante el año se generaron mesas de diálogo virtuales con referentas de diversos distritos de la Provincia de Buenos Aires, donde se identificaron nudos problemáticos, se relevaron propuestas y necesidades de las organizaciones territoriales que sostienen las estrategias de acompañamiento a las personas en situación de violencia.

Debido al contexto de pandemia que agravo la problemática, se articularon propuestas formativas y de acompañamiento a las organizaciones.

Este proyecto de trabajo permitió elaborar un documento síntesis y una cartografía digital de las distintas organizaciones que participaron del proyecto. Estos materiales fueron discutidos y compartidos en instancias de trabajo virtual con las autoridades locales y ministeriales.

Participaron más de 135 organizaciones y se llevó adelante mediante la articulación con equipos de otras universidades, y el financiamiento gestionado mediante el convenio Ruge CIN Iniciativa Spotlight.





Trabajo en Prevención de las violencias de género en el marco de la pandemia Covid-19. Brigadas Feministas

Frente a la emergencia sanitaria desatada por la circulación del virus COVID 19 la Universidad Nacional de La Plata realizó una convocatoria -a través del programa de Voluntariado- a estudiantes universitarias a capacitarse y sumarse a los equipos de salud constituidos con el objetivo de llevar adelante en el marco de la pandemia acciones comunitarias vinculadas a la atención, prevención y promoción de la salud y fortalecer los procesos de acompañamiento, especialmente en grupos más vulnerables y en situaciones de vulnerabilidad.

Entre las metas del programa mencionado encontramos la de identificar situaciones que requieran la intervención y realización de prácticas concretas vinculadas al aislamiento, entre ellas las situaciones de violencia intrafamiliar y de género, ya que esta problemática se ha agudizado en este contexto.

La Propuesta de trabajo surge de una articulación entre diferentes actores de la Universidad Secretaría de Salud de la Universidad, Dirección de Redes Intersectoriales en Salud, Secretaría de Extensión, Prosecretaría de Derechos Humanos Direcciones de Políticas Feministas y de " Género y Diversidad, los tres gremios Universitarios ADULP y ATULP y FULP), El Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires y el Consejo de Universidades con asiento en la Provincia.

El objetivo central de la propuesta es realizar una campaña de difusión y prevención de la violencia de género en los barrios populares de La Plata, Berisso y Ensenada en el contexto de la pandemia en el marco del Programa "Universidades por la Emergencia del COVID 19", difundiendo información sobre los tipos y modalidades de violencia de género, marco legal, herramientas para su identificación y posibilidades y recursos para realizar las pertinentes denuncias.



Agenda hacia una Universidad Feminista

Ahora que conocemos mejor las políticas y espacios institucionales que nuestra Universidad viene impulsando en la temática de géneros, y a modo de cierre consideramos oportuno dar cuenta de algunos de los desafíos que nos restan trabajar para avanzar en la construcción de una Universidad Pública, Feminista y Diversa.

Creemos primordial continuar trabajando en nuestros espacios laborales y de formación en la deconstrucción, desnaturalización y problematización de perspectivas, posicionamientos y prácticas vinculadas al género, diversidad y demás temáticas relacionadas. Para dicho fin la concreción de espacios de formación y debate enmarcados en el cumplimiento de la Ley Micaela se constituyen en fundamentales.

¿Cuáles son los desafíos para avanzar en la construcción de una universidad feminista?

Podemos identificar al menos cuatro dimensiones que atraviesan la relación entre género y educación superior que exigen ser tratadas:

- a)** La demográfica, que da cuenta de la presencia de una matrícula y un plantel de trabajadores integrados por personas con diferentes géneros, que se encuentran diferencialmente distribuidos por carreras, y con oportunidades y representaciones disímiles;
- b)** La referida a la producción de nuevas áreas académicas, a partir del desarrollo de los estudios de género diversidades y teorías feministas;
- c)** La dimensión propiamente institucional, conformada por jerarquías inequitativas, donde la desigualdad entre los géneros se expresa en el diseño de las políticas y en la toma de decisiones;
- d)** La epistemológica, que habitualmente produce una transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los conocimientos y las formastradicionales de enseñanza y aprendizaje.



Otra de los desafíos consiste en la necesidad de continuar trabajando en la transversalización de una perspectiva de género, feminista e interseccional en la currícula universitaria, siendo nuevamente los espacios de formación, revisión personal y profesional indispensables en dicha tarea. En este sentido apuntamos a incorporar un lenguaje y escrituras no sexistas, inclusivos, a fin de suprimir los efectos que el androcentrismo y sexismo presenta en las producciones académicas. Sabemos que lo que no se nombra, no existe.

Como fuimos viendo a lo largo de la clase, son varios los equipos técnicos profesionales de las unidades de atención, áreas y direcciones de las diversas facultades que conforman la UNLP, los que intervienen y abordan situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, y asimismo se encargan de la planificación y ejecución de instancias de formación. Creemos fundamental trabajar en el fortalecimiento y reconocimiento de los equipos de intervención, garantizando mejores condiciones de trabajo, ampliación de recursos materiales y técnicos para su funcionamiento.

Otro de los desafíos radica en la necesidad de seguir apostando al trabajo en red, interinstitucional e intersectorial, tan necesario para el acompañamiento e intervención en situaciones de violencias por razones de género. De allí la importancia de fortalecer los canales de articulación con las organizaciones territoriales y los diversos efectores gubernamentales de nuestra región competentes en la temática, en pos de contribuir y facilitar el transitar de las rutas críticas y evitar prácticas estigmatizantes, revictimizantes para quienes atraviesan dicha situación problemática.

Entendemos que el trabajo con las diversidades y el colectivo LGTTBIQ+ se constituye en un desafío imperante, debiendo generar espacios de formación y problematización respecto a la temáticas y políticas universitarias que acompañen en la trayectoria de les estudiantes y trabajadores disidentes en la universidad, evitando lógicas y prácticas estigmatizantes, discriminatorias y violentas. Así como trabajar por la inclusión laboral de personas trans sigue siendo una deuda y desafío puntual a continuar trabajando.

Por último, otro de los desafíos consiste en continuar trabajando en la revisión y ampliación de las herramientas de intervención como son el protocolo y el programa, y los mecanismos reparatorios/sancionatorios consecuentes.

Te invitamos a seguir informándote, formándote y a sumarte a las distintas iniciativas tendientes a construir una universidad que valore la diversidad, y sostenga un firme compromiso para prevenir y erradicar las desigualdades sexogenéricas y las violencias de género



Enlaces de interés

Videos explicativos sobre recursos de UNLP

→ Programa y protocolo <https://youtu.be/nD2MuuY9z3c>

→ Género y Diversidad <https://youtu.be/rViavbs6-mU>

→ Ley Micaela en la UNLP <https://youtu.be/zaeF8P0N2BI>

→ Violencias de género

Mujeres I: Violencia de género (Dora Barrancos) - Canal Encuentro

<https://youtu.be/59h9cYTdHOs>

→ Masculinidad

<https://www.instagram.com/tv/B1wZTyHgcX3/?igshid=18ag2ac9zuf4q>

→ Diversidad

Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA - #Orgullo2020

<https://www.facebook.com/MinMujeresPBA/videos/1091108771324604/>

→ Feminismo

Dora Barrancos: "El feminismo es hoy el movimiento más poblado y más denso»

<http://palabrapublica.uchile.cl/2018/12/28/dora-barrancos-palabra-publica/>

Mujeres I: Economía feminista (Florencia Méndez) - Canal Encuentro

<https://youtu.be/SFQB9fpYbcQ>

Sufragistas. Pioneras de las luchas feministas - Canal Encuentro

<https://youtu.be/9Bwcemo-cjY>

Espacios que abordan género y diversidad en la UNLP

→ Centro de Asistencia a la Víctima. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP

<https://www.facebook.com/centroatencion.violenciadegenerounlp/>

→ Dirección de Género y Salud, Facultad de Ciencias Médicas, UNLP

<https://www.facebook.com/253532941902598/photos/605847110004511/>

→ Asesoría en Salud Sexual Integral y Reproductiva, Facultad de Ciencias Médicas, UNLP

<https://www.facebook.com/asesoria.ssy.unlp20/>

→ Consejería de Género y Diversidad Sexual, Facultad de Trabajo Social, UNLP

<https://www.facebook.com/Consejer%C3%ADa-de-G%C3%A9nero-y-Diversidad-Sexual-FTS-100889848068187/>

→ Área de Géneros y Diversidad, Dirección de DDHH, Facultad de Ciencias Veterinarias, UNLP

<https://www.facebook.com/1265456640223589/photos/1298916696877583/>



- Secretaria de Género, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP
<https://www.facebook.com/1553706871550036/photos/1759784890942232/>
- Dirección de género, Facultad de Ciencias Exactas, UNLP
http://www.exactas.unlp.edu.ar/direccion_de_genero_y_diversidad

Espacios de investigación y formación en género y diversidad

- Laboratorio en comunicación y género, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, UNLP
<https://perio.unlp.edu.ar/sitios/laboratoriodecomunicacionygenero/>
- Centro Interdisciplinario de Investigaciones en Género (CInIG)
<http://www.fahce.unlp.edu.ar:8081/Portal/idihcs/areas/cinig>
- Abordaje En Las Violencias Interpersonales Y De Género. Instituto de cultura jurídica facultad de ciencias jurídicas y sociales, UNLP
<https://www.jursoc.unlp.edu.ar/index.php/abordaje-de-las-violencias-interpersonales-y-de-genero-segundo-cuatrimestre-2019.html>
- Área de Investigación Género y Diversidad, Facultad de Trabajo Social, UNLP
<http://generoydiversidadsexual.blogspot.com/>



144

Si necesitás **asesoramiento, información o contención**, llámanos las 24 horas, los 365 días del año. Es gratis y confidencial.



911

Si estás en una emergencia **llamá al 911** o acercate a algún hospital o centro de salud.

<https://www.gba.gob.ar/linea144>

Dirección de Género,
Diversidad y DDHH
Prosecretaría de DDHH
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Dirección Av.7 n 776

Edificio de la Presidencia. Oficina de Prosecretaría de DDHH.

Tel: (0221) 644-7015

E-mail: direcciongeneroydiversidadunlp@gmail.com

Redes: <https://unlp.edu.ar/genero>
@generoydiversidadUNLP

Dirección de
Políticas Feministas
Prosecretaría de DDHH
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

E-mail: politicas.feministas@gmail.com
politicas.feministas@presi.unlp.edu.ar

Tel: (0221) 644-7147 / (0221) 489-7229

Redes: <https://unlp.edu.ar/politicafeministas>