

INFORME FINAL

Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino



INFORME FINAL

DIAGNÓSTICO SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO ARGENTINO

Entidad responsable: RUGE/CIN.

Entidad financiadora: Iniciativa Spotlight.

Coordinación general: Dra. Vanesa Vazquez Laba.

Coordinación Técnica: Mailén Pérez Tort.

Universidad ejecutora de la línea de trabajo: Universidad Nacional de San Martín (UNSAM).

Validación de la estrategia metodológica: Equipo de especialistas en estadística de la Iniciativa Spotlight, Dra. Dora Barrancos, Dra. Diana Maffia y Comisión Ejecutiva de RUGE: Prof. Sandra Torlucci, Rectora coordinadora UNA; Dra. Vanesa Vazquez Laba, Coordinadora Ejecutiva, UNSAM- CPRES Metropolitano; Mg. Marisa Fournier, UNGS-CPRES Metropolitano; Mg. Verónica Cruz, UNLP-CPRES Bonaerense; Mg. Florencia Rovetto, UNR-CPRES Centro; Mg. Claudia Harrington, UNRC-CPRES Centro; Prof. Liliana Louys, UNJU-CPRES NOA; Mg. Gisela Spasiuk, UNAM-CPRES NEA; Dra. Eva Rodríguez Agüero, UNCUYO-CPRES Nuevo Cuyo; Mg. María José Leno, UNPA-CPRES Sur.

Recolección, supervisión y sistematización de datos: Programa de Análisis Social de la Ciudadanía Audiovisual Latinoamericana (PASCAL-UNSAM): Lic. Analía Rocío Ameijeiras y Lic. Hernán Pedro Nazer.

Equipo de encuestadoras: Dra. Paz Cabral, Lucía Raffin Templi, Macarena Barbato Stocker y Lic. Nayla Sol Zarza.

Análisis de datos: Dra. Vanesa Vazquez Laba, Mailén Pérez Tort y Lic. Nayla Sol Zarza.

Elaboración de la tipología de las violencias: Dra. Vanesa Vazquez Laba, Dra. Mariana Palumbo, Lic. Melina Pagnone, Mailén Pérez Tort y Lic. Nayla Sol Zarza.

Diseño y elaboración del Registro de Situaciones de Violencia de Género (ReSiVGe): Programa de Análisis Social de la Ciudadanía Audiovisual Latinoamericana (PASCAL-UNSAM): Jorge Rodríguez, Prof. Julio Cesar Gervasoni, Ignacio Orellana; y Dirección de Género y Diversidad Sexual (DGyDS-UNSAM): Dra. Vanesa Vazquez Laba, Charo Solís, Lic. Melina Pagnone y Mailén Pérez Tort.

Redacción general: Lic. Nayla Sol Zarza, Dra. Vanesa Vazquez Laba y Mailén Pérez Tort.

RESUMEN EJECUTIVO

En 2019, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) generó una alianza interinstitucional con la Iniciativa Spotlight. Ante la ausencia de datos rigurosos sobre las políticas de género implementadas en las instituciones universitarias, se proyectó la elaboración del primer diagnóstico nacional.

El mismo buscó, en primer lugar, indagar detenidamente el proceso de aplicación de los protocolos de atención; en segundo, describir el funcionamiento y las limitaciones de los espacios institucionales de gestión de políticas de género; en tercer orden, identificar las políticas de transversalización y fortalecimiento de la perspectiva de género en las áreas de formación, extensión e investigación; y por último, medir el avance en la implementación de la Ley Micaela. En efecto, se pretendió la construcción de una tipología con las formas de discriminación y violencia de género específicas del ámbito universitario; así como también conocer el impacto de todas las medidas institucionales implementadas hasta el momento.

El relevamiento asumió un carácter censal y se extendió entre junio y octubre del 2020, en contexto del decreto n° 297/2020 que establece el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) debido a la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19); lo que generó modificaciones de tipo metodológicas a lo largo del estudio.

Se generaron datos ampliados sobre 60 instituciones universitarias mediante la realización de 161 encuestas virtuales, de las cuales 49 fueron respondidas por rectores/as, 60 por representantes de RUGE y 52 por referentes de los espacios institucionales de atención de casos de violencia y discriminación por razones de género. En paralelo, se obtuvieron 367 encuestas telefónicas de 242 estudiantes, 93 docentes y 32 trabajadores/as e investigadores/as universitarios/as de todo el país.

Los resultados muestran cómo se ha consolidado, en el último lustro, la agenda feminista universitaria. Se ha logrado instalar la necesidad de formar a toda la comunidad universitaria con perspectiva de género y, al mismo tiempo, de institucionalizar y jerarquizar los espacios que diseñan políticas de género transversales a toda la universidad. La cuota pendiente, no obstante, es dotar de mayores recursos económicos y humanos a estos ámbitos de gestión.

PALABRAS CLAVES: violencia de género, sistema universitario, RUGE/CIN, Iniciativa Spotlight, Argentina

LISTA DE SIGLAS

ASPO- Aislamiento social preventivo y obligatorio

CIN- Consejo Interuniversitario Nacional

CPRES- Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior

DGyDS- Dirección de Género y Diversidad Sexual

NEA- Noreste argentino

NOA- Noroeste argentino

OIT- Organización Internacional del Trabajo

ONU- Organización de las Naciones Unidas

PASCAL- Programa de Análisis Social de la Ciudadanía Audiovisual Latinoamericana

PNUD- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

RESIVGE- Registro de Situaciones de Violencia de Género

RUGE- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias

UNA- Universidad Nacional de las Artes

UNAM- Universidad Nacional de Misiones

UNCUYO- Universidad Nacional de Cuyo

UNFPA- Fondo de Población de las Naciones Unidas

UNGS- Universidad Nacional de General Sarmiento

UNICEF- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNJU- Universidad Nacional de Jujuy

UNLP- Universidad Nacional de La Plata

UNPA- Universidad Nacional de la Patagonia Austral

UNR- Universidad Nacional de Rosario

UNRC- Universidad Nacional de Río Cuarto

UNSAM- Universidad Nacional de San Martín

URGE- Sistema Único de Registro de Denuncias por Violencia de Género

6	INTRODUCCIÓN
9	ESTRATEGIA METODOLÓGICA
11	CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS
13	POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO NACIONAL
13	EL RELATO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD
17	RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA OCURRIDAS EN LAS UNIVERSIDADES
23	EQUIPOS DE ATENCIÓN
27	LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA MÁS FRECUENTES
29	EL SALTO INSTITUCIONAL
35	CAPACITACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 27.499, DENOMINADA "LEY MICAELA".
42	LAS ARTICULACIONES CON LA COMUNIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.
47	LAS UNIVERSIDADES Y EL CONVENIO 190 PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL
49	REFLEXIONES FINALES
51	LISTA DE GRÁFICOS
54	REFERENCIAS
55	ANEXO I: ENCUESTA A RECTORES/AS
61	ANEXO II: ENCUESTA A REPRESENTANTES DE RUGE
68	ANEXO III: ENCUESTA A REFERENTES DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN
73	ANEXO IV: ENCUESTA A DOCENTES
77	ANEXO V: ENCUESTA A PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS
81	ANEXO VI: ENCUESTA A ESTUDIANTES
86	ANEXO VII: TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO
90	SOBRE LA INICIATIVA SPOTLIGHT

INTRODUCCIÓN

El proceso de transformación que vienen llevando a cabo las universidades es inédito en nuestro país. Si bien data desde principios del siglo pasado el involucramiento de las universitarias en la problemática de las mujeres, en los últimos cinco años, la agenda de género –y especialmente la preocupación por las situaciones de violencia– se instaló fuertemente en las instituciones educativas y en la población en general (Torlucci, Vázquez Laba y Pérez Tort, 2019)

Los estudios de las mujeres y de género (nucleados en centros de estudios, institutos y programas de investigación) de finales de los ´80 y principios de los ´90 generaron las condiciones para que, desde el año 2014, comience un proceso de profundización y ensanchamiento de las políticas de género en las universidades. Esto es, la aprobación de los protocolos de actuación frente a las situaciones de discriminación y violencia de género, y la transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales y en las actividades sustantivas de investigación, formación y extensión.

Un hito de este proceso ha sido el lanzamiento en el año 2015 de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en la Universidad Nacional de San Martín, con la participación de más de 20 universidades, facultades e institutos. La misma se definió originalmente como un espacio de promoción de actividades académicas, experiencias de gestión e intervención, así como, también, de circulación de ideas y propuestas para la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario; proceso que ya se venía dando de manera dispersa en algunas universidades por el activismo de las universitarias.

En el 2018, la Red¹ se incorpora como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN)², desde donde se propone colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario.

Como primer paso, y ante la ausencia de datos rigurosos sobre las políticas de género implementadas en las universidades, entre septiembre y noviembre de 2019 la RUGE realiza un

1 Con las siglas "RUGE" como nombre abreviado, se designan las autoridades para el primer período 2018-2020, quedando como Coordinadora Sandra Torlucci, Rectora de la Universidad Nacional de las Artes. La Coordinación Ejecutiva está a cargo de Vanesa Vázquez Laba, Directora de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la Universidad Nacional de San Martín. En cuanto a la Comisión Ejecutiva, queda conformada de la siguiente manera: Universidad Nacional de San Martín y Universidad Nacional General Sarmiento en la coordinación del CPRES METROPOLITANO; la Universidad Nacional de La Plata en la coordinación del CPRES BONAERENSE; la Universidad Nacional de Rosario y la Universidad Nacional de Río Cuarto en la coordinación del CPRES CENTRO; la Universidad Nacional de Cuyo en la coordinación del CPRES NUEVO CUYO; la Universidad Nacional de Jujuy en la coordinación del CPRES NOA; la Universidad Nacional de Misiones en la coordinación del CPRES NEA; y la Universidad Nacional de la Patagonia Austral en la coordinación del CPRES SUR.

2 Es un organismo público no estatal que "tiene funciones, esencialmente, de coordinación, consulta y propuesta de políticas y estrategias de desarrollo universitario y la promoción de actividades de interés para el sistema público de educación superior". Recuperado de: <https://www.cin.edu.ar/institucional/>

primer relevamiento para conocer el estado de situación. A cargo de la Coordinación Ejecutiva, el estudio de carácter cuantitativo levantó datos sobre 61 instituciones universitarias³, a través de encuestas auto-administradas de forma online a las representantes de dichas instituciones ante la RUGE⁴. Del mismo, resultó una fotografía general de las conquistas alcanzadas, una línea de base indispensable para poder avanzar en las iniciativas de erradicación de la violencia de género.

Entre los avances más destacados, se puede identificar que han crecido notablemente las acciones vinculadas a la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género, cuyos indicadores más insignes son los protocolos de actuación y la creación de espacios institucionales de atención de casos de violencia de género y de transversalización de políticas de género. En el año 2014 la Universidad Nacional del Comahue puso en práctica el primer instrumento jurídico y de acompañamiento, herramienta que, para el 2017, se había aprobado en más del 30% de las universidades. Según el relevamiento, la existencia de protocolos alcanzó en 2019 al 73,8% del sistema universitario, mientras que el 19,7% de las instituciones restantes se encontraba diseñando y elaborando los proyectos para ser próximamente aprobados.

En 2019, con la intención de indagar más en profundidad sobre el desarrollo de estas políticas, la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN) teje una alianza interinstitucional con la Iniciativa Spotlight⁵ y proyecta la elaboración de varios productos que abonen al objetivo primordial de erradicar la violencia de género y promuevan la articulación entre Estado, Universidades y Sociedad Civil⁶.

3 En aquel entonces, el CIN estaba compuesto por 66 instituciones universitarias, de las cuales respondieron 61: 56 universidades nacionales, 4 provinciales y el Instituto Patagónico de las Artes).

4 Las representantes de RUGE, titular y suplente, son designadas formalmente por la máxima autoridad de su universidad, para ocupar el rol institucional de representación dentro de Red.

5 Iniciativa Spotlight se puso en marcha en Argentina en marzo de 2019. Es una alianza global de la Unión Europea y el Sistema de las Naciones Unidas para contribuir en la eliminación de la violencia contra las mujeres y niñas de todo el mundo. En Argentina el foco está puesto en la erradicación de los femicidios y es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias: ONU Mujeres, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT); UNICEF se suma como agencia asociada. Recuperado de: <http://www.onu.org.ar/spotlight-1/>

6 Un primer diagnóstico sobre las políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el sistema universitario; un estudio de la implementación y obstáculos de la Ley 27.452, Reparación económica para hijos e hijas de víctimas de violencia de género, conocida como "Ley Brisa"; la producción de materiales y acciones tendientes a garantizar la aplicación de la Ley 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado, en todo el sistema universitario; el acompañamiento y apoyo en el desarrollo de la jornada Haciendo Universidades Feministas, organizada de manera conjunta entre la UNR y la RUGE; el desarrollo de una línea de fortalecimiento para las organizaciones de base y de la sociedad civil que trabajan en la prevención y erradicación de la violencia de género, en articulación con las áreas de género del Estado provincial y municipal; la sistematización de todo el trabajo y sus hallazgos, sumado a la genealogía de la Red RUGE, en coordinación con Gestión de conocimiento de la Iniciativa Spotlight.

El presente informe es el resultado de la primera línea de trabajo trazada, a saber, un diagnóstico de carácter censal sobre las políticas de género en general y particularmente sobre las políticas de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en el sistema universitario.

Este relevamiento busca, en primer lugar, indagar detenidamente en el proceso de aplicación de los protocolos de atención (en particular, los alcances y limitaciones del mismo, y los tipos de violencia de género y ámbitos en los que se desarrollan). En segundo, describir el funcionamiento y los obstáculos de los espacios institucionales de gestión de políticas de género. En tercer orden, identificar las políticas de transversalización y fortalecimiento de la perspectiva de género en las áreas de formación, extensión e investigación. Y, por último, medir el avance en la implementación de la denominada Ley Micaela. En efecto, la pretensión es construir una tipología con las formas de violencia de género específicas de este espacio; así como también conocer el impacto de todas las medidas institucionales implementadas.

Esta investigación tuvo también por objetivo generar las condiciones para elaborar el Registro de Situaciones de Violencia de Género (ReSiVGe) en las universidades, junto a un protocolo del manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles: insumos que quedarán asentados en el Consejo Interuniversitario Nacional para darle continuidad al relevamiento y poder medir el crecimiento, la disminución y la modalidad de las violencias.

Al mismo tiempo, este proyecto abonará al Sistema Único de Registro de Denuncias por Violencia de Género (URGE) recientemente aprobado por el Ministerio de Seguridad de la Nación, dejando una capacidad instalada de recursos materiales y humanos totalmente extrapolables a los ámbitos del Estado nacional, provincial y municipal.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

El relevamiento asumió un carácter censal⁷, con la pretensión de relevar la mayor cantidad de información posible -que resulte altamente significativa- para representar las características que adquiere la violencia de género en el ámbito universitario a nivel nacional, así como también las respuestas institucionales a través de la aplicación de los protocolos de atención de casos. En conclusión, el primer diagnóstico sobre las políticas de género implementadas dentro del sistema universitario argentino.

La unidad de recolección fueron las 63 instituciones universitarias bajo la órbita de la RUGE/CIN⁸, y el trabajo de campo se extendió entre junio y octubre del 2020, en contexto del decreto n° 297/2020 que establece el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) debido a la pandemia del nuevo coronavirus (COVID-19).

La estrategia metodológica fue validada por el equipo de especialistas en estadística de la Iniciativa Spotlight, por un Comité de Expertas convocado especialmente para esta

7 Para el cual se construyó una muestra intencional no probabilística.

8 El CIN está compuesto por 68 instituciones universitarias (a saber: 60 Universidades Nacionales, 3 Universidades Provinciales y 5 Institutos Universitarios), de las cuales -según sus registros- 63 cuentan con representantes dentro de la RUGE. Estas son: Instituto Universitario Patagónico de las Artes (IUPA), Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER), Universidad de Buenos Aires (UBA), Universidad de Chubut (UDC), Universidad de la Defensa Nacional (UNDEF), Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ), Universidad Nacional de Alto Uruguay (UNAU), Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Universidad Nacional de Catamarca (UNCa), Universidad Nacional de Chilecito (UNDEC), Universidad Nacional de Comechingones (UNLC), Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Universidad Nacional de Cuyo (UNCUYO), Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER), Universidad Nacional de Formosa (UNF), Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS), Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHur), Universidad Nacional de José Clemente Paz (UNPAZ), Universidad Nacional de Jujuy (UNJu), Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM), Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam), Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA), Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNP), Universidad Nacional de La Plata (UNLP), Universidad Nacional de La Rioja (UNLAR), Universidad Nacional de Lanús (UNLa), Universidad Nacional de las Artes (UNA), Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ), Universidad Nacional de Luján (UNLu), Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), Universidad Nacional de Misiones (UNaM), Universidad Nacional de Moreno (UNM), Universidad Nacional de Quilmes (UNQ), Universidad Nacional de Rafaela (UNRAF), Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC), Universidad Nacional de Río Negro (UNRN), Universidad Nacional de Rosario (UNR), Universidad Nacional de Salta (UNSa), Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSADA), Universidad Nacional de San Juan (UNSJ), Universidad Nacional de San Luis (UNSL), Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (UNTDF), Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), Universidad Nacional de Tucumán (UNT), Universidad Nacional de Villa María (UNVM), Universidad Nacional de Villa Mercedes (UNVIME), Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN), Universidad Nacional del Chaco Austral (UNCAUS), Universidad Nacional del Comahue (UNCOMA), Universidad Nacional del Litoral (UNL), Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA), Universidad Nacional del Oeste (UNO), Universidad Nacional del Sur (UNS), Universidad Nacional Guillermo Brown (UNAb), Universidad Nacional Raúl Scalabrini Ortiz (UNSortiz), Universidad Nacional Santiago del Estero (UNSE), Universidad Pedagógica Nacional (UNPE), Universidad Provincial de Córdoba (UPC), Universidad Provincial de Ezeiza (UPE), Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO), Universidad Tecnológica Nacional (UTN). Fuente: [https://www.cin.edu.ar/instituciones-universitarias/y RUGE/CIN](https://www.cin.edu.ar/instituciones-universitarias/y-RUGE/CIN), 2020.

investigación –integrado por la Dra. Dora Barrancos y la Dra. Diana Maffia-, por la Comisión Ejecutiva de la RUGE y, finalmente, por las universidades que componen los CPRES.

Se diseñaron distintos cuestionarios que se administraron sobre los/as siguientes actores universitarios/as: rectores/as (anexo I), representantes de RUGE (anexo II), referentes del equipo de atención de casos de violencia de género (anexo III), docentes (anexo IV), personal de administración y servicios (de ahora en más, no-docentes) (anexo V) y estudiantes (anexo VI). Para cada uno de estos actores se confeccionó un formulario de encuesta diferenciado, en consonancia con sus tareas y funciones específicas dentro de la universidad en relación a las políticas de género y respecto a la problemática de la violencia en particular.

Entre las principales dimensiones analíticas se indagaron los tipos de violencia que prevalecen con mayor frecuencia en el ámbito universitario. En segundo lugar, las políticas institucionales para intervenir ante situaciones de violencia de género: sus funcionamientos y sus alcances y limitaciones. Tercero, el proceso de implementación de la Ley 27.499, Ley Micaela, a la que el CIN adhirió en abril de 2019. Por último, las políticas de transversalización y fortalecimiento de la perspectiva de género en la formación, investigación y extensión. En conjunto, resumen la genealogía del proceso de transformación del sistema universitario de los últimos 5 años en materia de género.

Se obtuvieron 161 encuestas virtuales sobre un total de 60 universidades respondientes: 49 de rectores/as, 60 de representantes de RUGE y 52 de referentes de los espacios de atención de casos⁹. Las encuestas se concretaron mediante la Coordinación Ejecutiva del proyecto y se realizaron desde el equipo de encuestadoras: capacitadas en el uso de la herramienta de recolección de datos, la administración del formulario de encuesta y -de manera muy general- sobre las funciones específicas que cumple cada una de las áreas o actores de las universidades a ser encuestados en el proyecto.

El proceso de encuesta se registró en un soporte informático. Lo que contó con ventajas comparativas en relación al registro en papel, tanto para la realización efectiva de la encuesta en campo como para la supervisión, edición y carga de datos de la misma. Entre las más destacadas, permitió achicar el margen de los errores más comunes al momento de encuestar: en efecto, la herramienta impidió que la encuestadora avance en la tarea si no estaba bien realizado el salto.

Respecto de la supervisión, a cargo de la consultora PASCAL/UNSAM, la herramienta informática permitió que la revisión de la tarea se dé al momento de finalización de la encuesta. De esta manera, en caso de error, el mismo podía corregirse en ese mismo momento; evitando tener que fijar un nuevo encuentro con el/la entrevistado/a.

⁹ De las 60 instituciones universitarias que respondieron a la encuesta, 8 declararon no contar con espacio/equipo de atención ante situaciones de violencia de género; por eso no se les administró el cuestionario de referentes de atención.

Por último, los datos provenientes de la encuesta se fueron cargando automáticamente en una base, a medida que las encuestas eran finalizadas y aprobadas por la supervisión. Esto dinamizó el trabajo de campo y relevamiento.

En los otros claustros, se realizaron encuestas telefónicas anónimas sobre una base construida por PASCAL a partir de muestras aleatorias anteriores: se llamó a teléfonos celulares de todo el país¹⁰ y se filtró de acuerdo a la condición y vínculo del/a respondiente con las universidades nacionales¹¹. Se trabajó con un cuestionario estructurado, elaborando variables con categorías pre-codificadas, exhaustivas y mutuamente excluyentes.

El objetivo principal era conocer el fenómeno de la violencia en primera persona, focalizando en las prácticas violentas: quiénes las ejercen y quienes las sufren. Respondieron 242 estudiantes, 93 docentes y 32 trabajadores/as e investigadores/as universitarios/as de todo el país.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Las representantes de RUGE y las referentes de atención de casos son en su gran mayoría mujeres, en un 95% y 98,1% respectivamente. No obstante, hay una evidente disminución de la población femenina en los altos mandos, donde encontramos sólo un 20,4% de rectoras sobre el total de 49 encuestas respondidas en esa categoría. Les¹² no binaries, por su parte, representan el 5% de las referentes de RUGE y el 2% de los rectores.

En cuanto a la composición etaria de dichas poblaciones, el porcentaje más significativo de representantes de RUGE se ubica en la franja etaria que corresponde a los 40 y 49 años, mientras que las franjas 30-39 años y 50-59 años representan alrededor del 25%. Por otro lado, casi el 40% de las referentes de atención tiene entre 30 y 39 años, y poco menos del 30% entre 40 y 49 años. Por último, tres cuartas partes de los/as rectores/as se ubica en la franja etaria que corresponde a los 50 años o más: un 40,8% entre los 50 y 59 años y un 34,7% con 60 años o más.

Finalmente, en cuanto al nivel educativo, el 70% de las referentes de atención culminó estudios de grado y menos del 20% obtuvo títulos de posgrado. En comparación, el 46,7% de las representantes de RUGE posee títulos de grado, mientras que el 28,3% y el 15% posee títulos de doctorado y maestría, respectivamente.

10 Un primer filtro fue el nivel educativo (secundario completo o más), para intentar dar con estudiantes, docentes y no docentes de instituciones universitarias de todo el país.

11 Se obtuvieron datos sobre la provincia de residencia y el vínculo del/a respondiente con las universidades nacionales, pero no sobre la institución de pertenencia.

12 Lenguaje no sexista (también denominado lenguaje inclusivo) que, a través de la "e" o la "x", reemplaza al genérico masculino para abarcar al femenino y a la diversidad sexual.

En los altos mandos, es interesante ver cómo el mayor título académico alcanzado varía notablemente dependiendo del género autopercibido de los/as encuestados/as. Los títulos de grado y los de doctorado representan al 20% de las rectoras, mientras que las maestrías alcanzan al 40% de ellas. En cambio, el 42,1% de los rectores sólo posee títulos de grado, el 18,4% títulos de maestría y el 23,7% títulos de doctorado.

Respecto a las 242 encuestas telefónicas realizadas en el claustro estudiantil, un 64% fueron respondidas por mujeres, un 23,6% por varones, cerca del 3% por lesbianas y gays, un 2,5% por mujeres trans, un 1,7% y 1,2% por personas no binaries y de género fluido (respectivamente), y -por último- un 0,8% por varones trans.

Todes elles se ubican en un 67,3% dentro la franja etaria que corresponde a los 21 y 39 años. La mitad está cursando carreras de grado, mientras que el resto se distribuye equitativamente entre materias de ingreso, pre-grado y posgrado; asimismo, el 42,6% hace 5 años o más que está en la universidad.

Por su parte, se alcanzaron un 81,3% de respuestas de mujeres, un 15,6% de varones y un 3,1% de personas de género fluido dentro del cuestionario para el personal de administración y servicios e investigadores/as universitarios/as. Poco menos del 60% corresponde a la franja que va de los 30 a los 49 años y el 43,8% trabaja hace más de 7 años en la institución. El 56,2% tiene personal a cargo suyo.

Por último, en relación al claustro docente, un 66,7% de mujeres, un 29% de varones y menos del 2% de mujeres trans, lesbianas y gays contestaron la encuesta. El 29% se ubica en la franja etaria que corresponde a los 40-49 años y menos del 25% entre las franjas 30-39 años y 50-59 años. La mitad trabaja hace más de 7 años en la universidad.

POLÍTICAS DE GÉNERO EN EL SISTEMA UNIVERSITARIO NACIONAL

EL RELATO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD

Las experiencias de los tres claustros.

Estudiantes, docentes y trabajadores/as experimentan a diario situaciones de violencia dentro y fuera de la universidad. Cerca del 30% declara haber vivido en persona descalificaciones, burlas y desvalorizaciones en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género; y más del 60% ha escuchado dentro de la universidad comentarios sexistas o discriminatorios sobre las características, conductas o capacidades de mujeres, varones y otras identidades.

GRÁFICO 1: Descalificaciones, burlas y desvalorizaciones en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género.

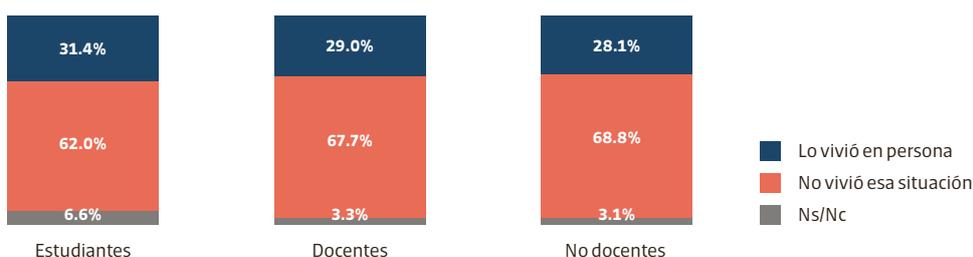
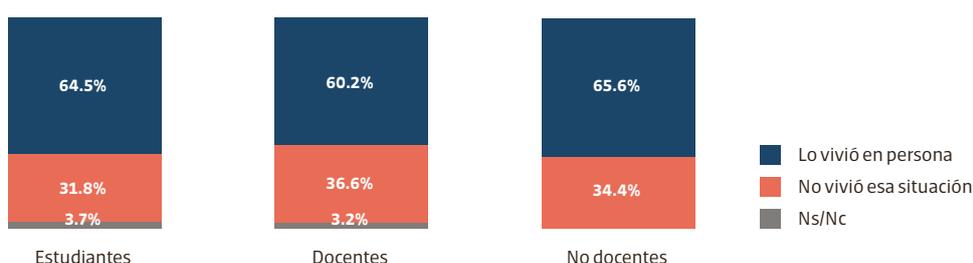


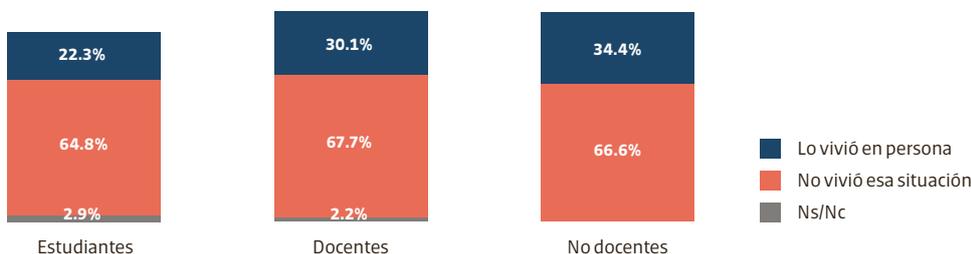
GRÁFICO 2: Se escuchan en la universidad comentarios sexistas sobre las características, conductas o capacidades de mujeres, varones y otras identidades.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

En relación a situaciones de acoso leve, el 34,4% de los/as no docentes sufrió comentarios impropios, groseros u obscenos, silbidos, y/o gestos (en el aula, pasillo u otros espacios), mientras que en los claustros de docentes y estudiantes estas vivencias se reducen al 30,1% y 22,3%, respectivamente.

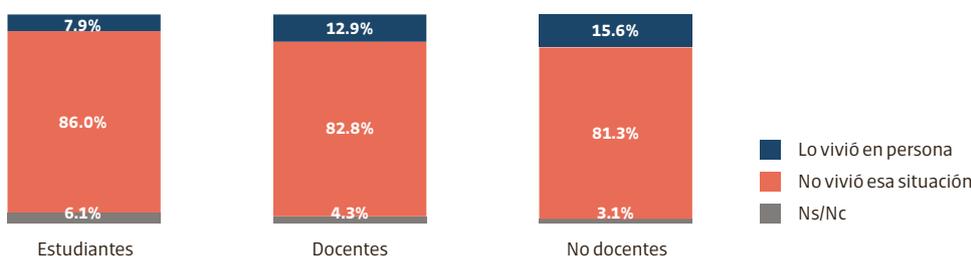
GRÁFICO 3: Comentarios impropios, groseros y obscenos, silbidos y gestos en el aula, pasillos y otros espacios de la universidad.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

Esta tendencia se sostiene ante situaciones de acoso muy grave. Al 15,6% de los/as no docentes le pidieron favores sexuales a cambio de ser beneficiados/as en alguna instancia de su práctica laboral, y el 12,9% de los/as docentes y el 7,9% de los/as estudiantes afirma haber recibido la misma oferta.

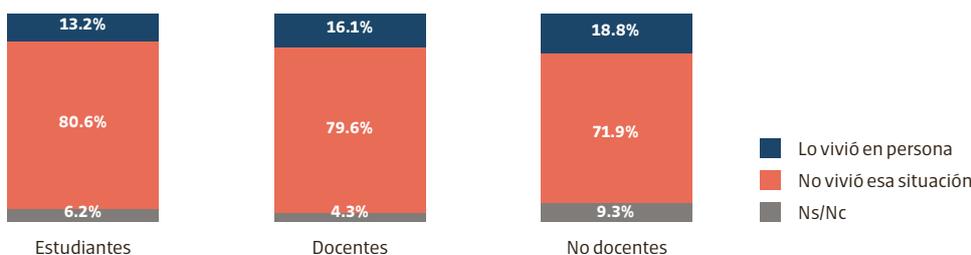
GRÁFICO 4: Petición de favores sexuales a cambio de beneficios en instancias de práctica profesional, laboral o estudiantil.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

Asimismo, un 18,8% de los/as no docentes, un 16,1% de los/as docentes y un 13,2% de los/as estudiantes fueron tocados/as, forcejeados/as y besados/as sin su consentimiento.

GRÁFICO 5: Toqueteo, forcejeo o besos sin consentimiento.

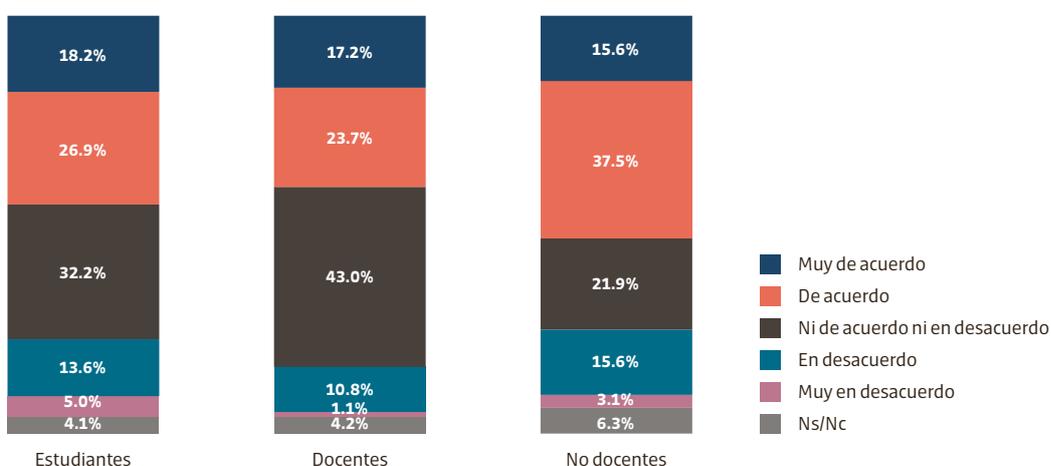


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

En comparación, mientras los/as estudiantes padecen mayormente situaciones de violencia simbólica y psicológica, el claustro no docente manifiesta los más altos valores de violencia y acoso sexual grave. Los/as docentes, por su parte, también enfrentan desaliento y descalificaciones, que se potencian en tanto les asignan más tareas dependiendo de su género.

Pese a estos relatos, entre un 40 y 55% de los/as estudiantes, docentes y no docentes está de acuerdo en que la universidad es un espacio de escucha y cuidado, dónde se sienten protegidos en relación a la violencia de género.

GRÁFICO 6: Acuerdo con la frase “la universidad es un espacio de escucha y cuidado, que me hace sentir protegido/a en relación a la violencia de género”

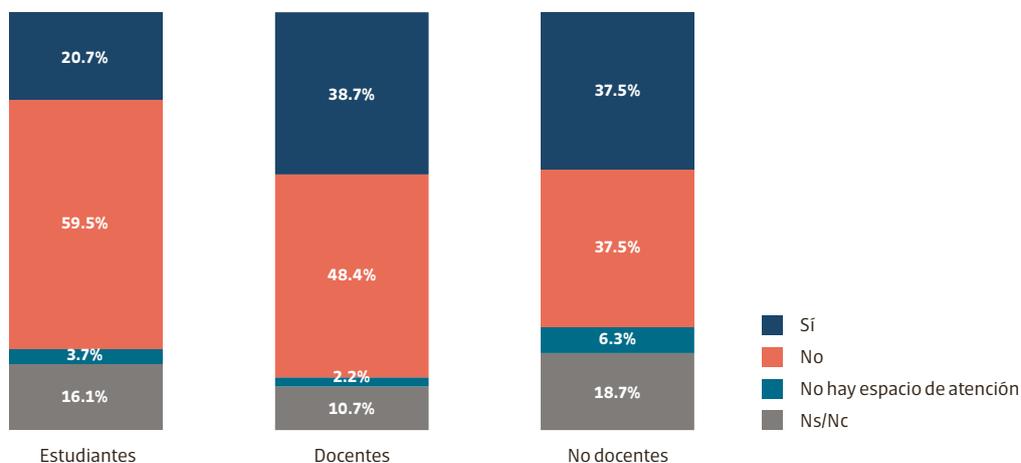


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

Que los claustros acuerden con esa frase no implica que tengan conocimiento de las medidas institucionales para acompañar y erradicar las situaciones de violencia. Es un problema que menos del 40% de los/as docentes y no docentes esté al tanto de la existencia del espacio de atención; peor aún, que esa población se reduzca al 20,7% en claustro estudiantil y que sólo un 35% de este último sepa de los protocolos de actuación.

El 60% los/as trabajadores/as docentes y no docentes conoce los protocolos; casi el mismo porcentaje de los que manifiestan haber asistido a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género.

GRÁFICO 7: Conocimiento del espacio de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

GRÁFICO 8: Conocimiento del protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género.

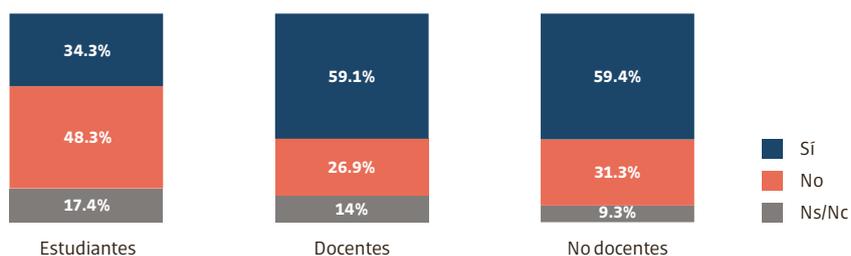
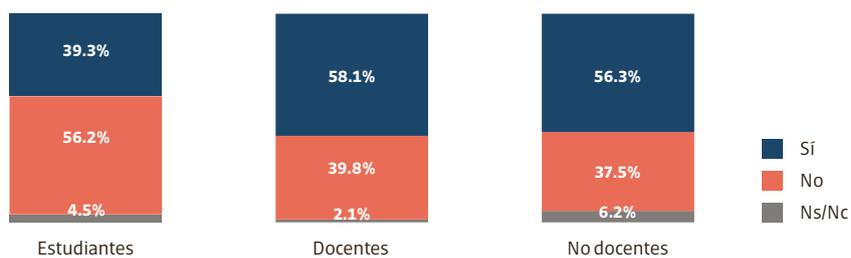


GRÁFICO 9: Asistencia a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género



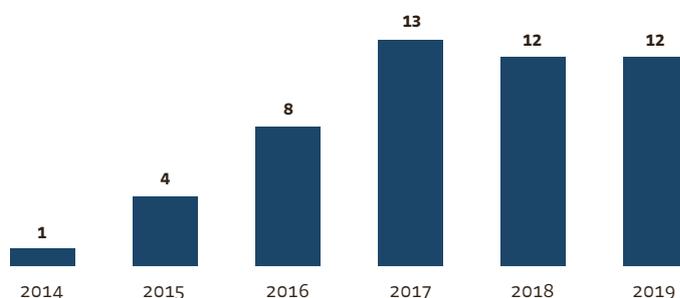
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas telefónicas, 2020.

RESPUESTA INSTITUCIONAL A LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA OCURRIDAS EN LAS UNIVERSIDADES

Protocolos de actuación. Obstáculos en la ruta de atención.

En el año 2014 la Universidad Nacional del Comahue puso en práctica el primer protocolo de actuación contra la violencia sexista. Desde entonces, la cantidad de instituciones universitarias que aprobaron e implementaron dicha herramienta aumentó de forma continua: del 8% en 2015 a más del 40% en 2017.

GRÁFICO 10: Protocolos de actuación por año de aprobación.



FUENTE: Elaboración propia en base a los registros internos de RUGE/CIN.

Actualmente son 50¹ las universidades que cuentan con estos instrumentos, representando el 79,4% del sistema universitario nacional; mientras que el 14,3% de las instituciones restantes se encuentran diseñando y elaborando los proyectos de protocolos para ser aprobados próximamente.

GRÁFICO 11: Protocolos aprobados y en elaboración, junio 2020.

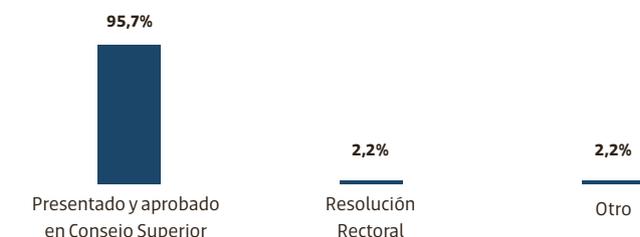


FUENTE: Elaboración propia en base a los registros internos de RUGE/CIN.

1 RUGE/CIN (2020). *Protocolos aprobados, actualizado junio 2020*. Registro interno.

Ese proceso de aprobación, según los/as rectores/as, fue a través de resoluciones del Consejo Superior en el 95,7% de los casos y sólo un 2,2% lo hizo bajo resolución rectoral.

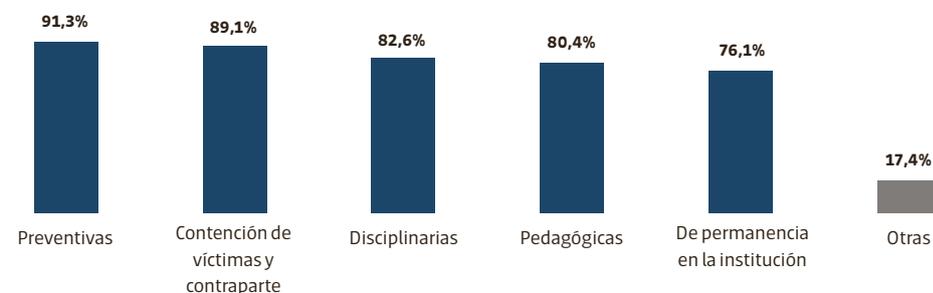
GRÁFICO 12: Proceso de aprobación de los protocolos, según los/as rectores/as.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Los protocolos tienen como finalidad brindar asesoramiento, asistencia y reparación a las personas afectadas por situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género (Harrington y Aucía, 2019). Para tal fin, según las referentes de los espacios de atención, cerca del 90% de los protocolos contempla medidas preventivas² y de contención de víctimas y contraparte³, y alrededor del 80% medidas pedagógicas⁴, disciplinarias⁵ y de permanencia en la institución⁶.

GRÁFICO 13: Tipos de medidas contempladas en los protocolos, según las referentes de atención.

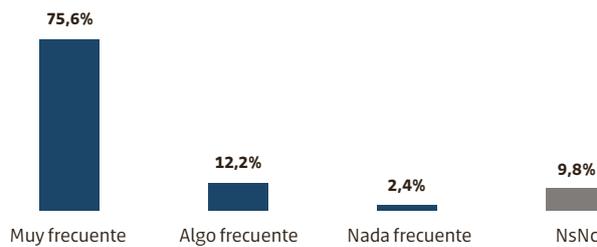


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

- 2 Esto es, todas aquellas actividades/campañas de sensibilización y concientización de la problemática de la violencia de género.
- 3 Medidas de acompañamiento, asesoramiento y/o asistencia psicológica para personas afectadas por situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género.
- 4 Medidas centradas en la formación con perspectiva de género, destinadas a la comunidad universitaria toda.
- 5 Medidas implementadas conforme a las normativas y estatutos de las universidades; a saber: procesos sumarios, suspensiones, expulsiones, entre otras.
- 6 Medidas de articulación con todas las áreas universitarias involucradas a fin de preservar la continuidad académica y/o laboral de las personas afectadas por situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género. Algunos ejemplos: cambios de turnos en las materias, mesas de exámenes extraordinarias, licencias o suplencias laborales, etc.

La frecuencia en el uso de estas medidas depende del tipo de consultas y denuncias que reciben los equipos de atención; y, por el tipo de objetivos fundantes, es esperable que el 75,6% de las universidades aplique muy frecuentemente medidas de contención de víctimas y contraparte. Las mismas, en la mayoría de los casos, se implementan institucionalmente en menos de una semana; volviendo a la contención una práctica constitutiva de la atención.

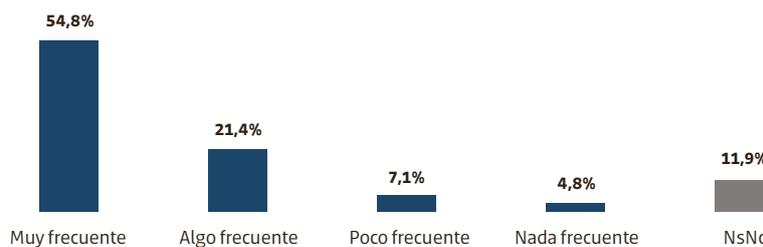
GRÁFICO 14: Frecuencia de las medidas de contención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

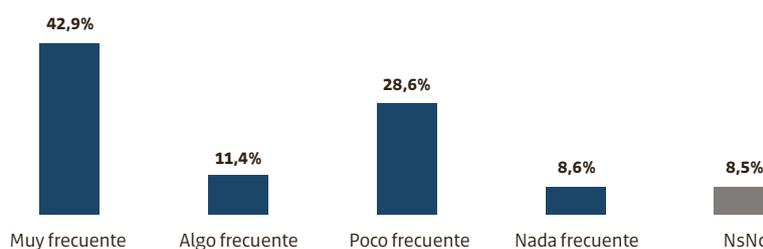
En relación a las políticas de prevención y permanencia, ambas se ejecutan en el lapso de una semana aproximadamente; y, mientras que las primeras se usan de manera muy asidua en el 54,8% de las instituciones, las segundas son muy frecuentes en el 42,9% de los casos. Asimismo, el 35,1% de los establecimientos emplea muy frecuentemente políticas pedagógicas y su puesta en marcha demora alrededor de 4 semanas.

GRÁFICO 15: Frecuencia de las medidas preventivas, según las referentes de atención.



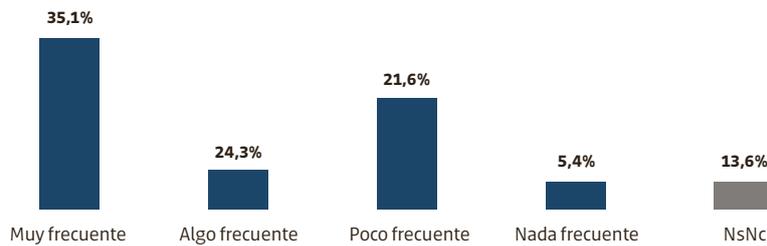
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 16: Frecuencia de las medidas de permanencia en la institución, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

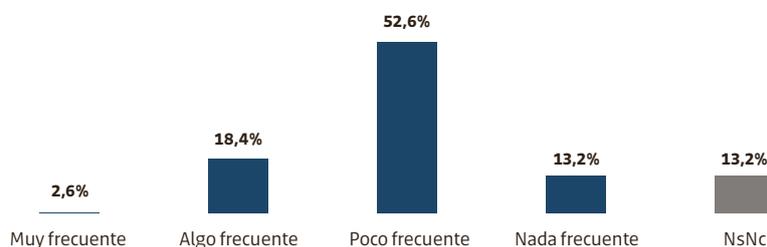
GRÁFICO 17: Frecuencia de las medidas pedagógicas, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Las medidas disciplinarias, por su parte, son poco frecuentes en el 52,6% de las universidades y nada frecuentes en el 13,2%. Sin embargo, es la medida que más tiempo de espera le invierte a los equipos y a los/as denunciadores: en la mayoría de los casos, favorablemente, se demoran 12 semanas en sumariar y sancionar a los/as denunciados/as. Al respecto, es dable mencionar que la naturaleza de los tiempos legales y administrativos de cada universidad es muy distinta y muchas instituciones manifiestan que implementar medidas de esta índole puede tomarles hasta 24 semanas.

GRÁFICO 18: Frecuencia de las medidas disciplinarias, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Entre las áreas o actores institucionales que tienden a demorar la investigación de los casos o la aplicación de medidas, el 60,9% de las referentes de atención señala obstáculos en el área de legales y el 23,9% en las máximas autoridades y los/as decanos/as. En menor medida, también se presentan impedimentos en Consejo Superior (13%), con los/as responsables administrativos/as de las unidades académicas (10,9%) y con los/as jefes/as o coordinadores/as de áreas no docentes.

GRÁFICO 19: Áreas/actores institucionales que tienden a demorar u obstaculizar los procesos para la aplicación de medidas e investigación de casos, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Según las referentes de atención, este tipo de demoras se manifiesta en: dilaciones innecesarias (50%), exceso de burocratización (36,1%), abordajes no coordinados entre las distintas áreas involucradas (36,1%), falta de voluntad política (16,7%), indiferencia (11,1%), y -principalmente- en una marcada ausencia de perspectiva de género (61,1%).

GRÁFICO 20: Tipos de demoras u obstáculos para la aplicación de medidas e investigación de los casos, según las referentes de atención



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Esta falta de perspectiva de género se da con mayor fuerza en el área de legales (50%); no obstante, el machismo arraigado y la falta de formación/sensibilización es transversal a todas las áreas institucionales (27,8%). Entre otras causas, los obstáculos y demoras se deben a los vínculos de poder y jerarquía (27,8%).

GRÁFICO 21: Causas a las que se vinculan las demoras y obstáculos, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

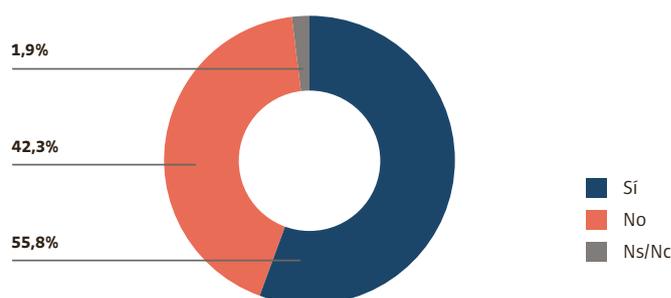
EQUIPOS DE ATENCIÓN

Profesiones, condiciones de contratación y políticas de cuidado.

Para la implementación de los protocolos se han creado equipos de atención que reciben y acompañan a quienes consultan por situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género en el ámbito universitario. Generalmente, también comprenden espacios complementarios de asesoramiento jurídico y psicológico (Rovetto et al., 2020).

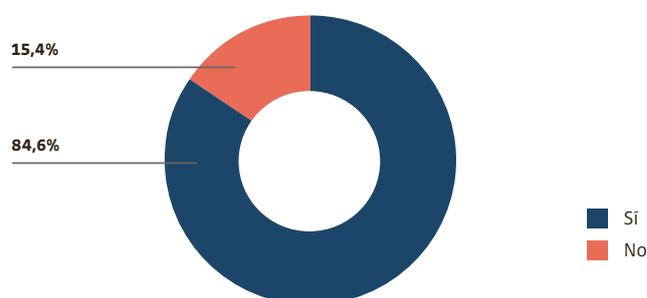
En términos de visibilidad y alcance, el 55,8% de los equipos cuenta con espacios visibles para la atención y el 84,6% utiliza canales de comunicación y difusión. Entre los más comunes se encuentran: la página web de la universidad (36,4%), las redes sociales propias e institucionales (22,7%) y los correos electrónicos (20,5%).

GRÁFICO 22: Visibilidad del espacio para la atención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 23: Existencia de canales de difusión para el espacio de atención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

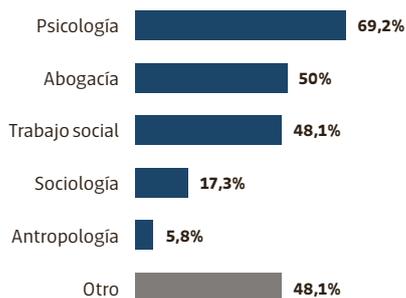
GRÁFICO 24: Canales de difusión para el espacio de atención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Estos equipos de trabajo se conforman en su mayoría por 3 personas y se componen en un 69,2% de las instituciones universitarias con integrantes de formación académica en psicología, en un 50% con abogados/as, y en un 48,1% con trabajadores/as sociales; en menor medida le siguen disciplinas como sociología y antropología, en un 17,3% y en un 5,8%, respectivamente.

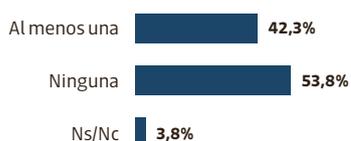
GRÁFICO 25: Formación académica de los/as integrantes del equipo de atención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

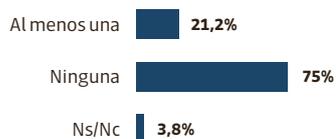
En relación a sus condiciones laborales, estos equipos tienen en el 42,3% de las universidades al menos una persona empleada bajo contrato de locación de servicios, y en el 21,2% al menos una persona trabaja ad honorem.

GRÁFICO 26: Personas bajo contrato de locación de servicios, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

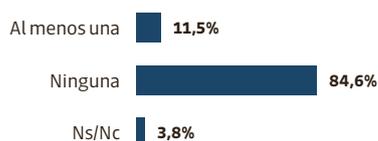
GRÁFICO 27: Personas bajo modalidad ad-honorem, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

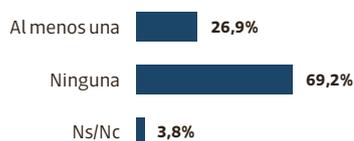
Por su parte, en el 84,6% y en el 69,2% de los establecimientos, los equipos de atención carecen de personas en planta transitoria y permanente, respectivamente. Y, en cuanto a los contratos docentes y no docentes, en el 15,4% de las instituciones hay al menos una persona cuya designación no ha sido alcanzada mediante concurso.

GRÁFICO 28: Personas en planta transitoria, según las referentes de atención.



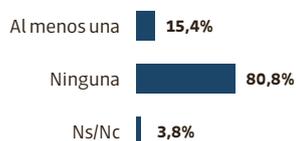
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 29: Personas en planta permanente, según las referentes de atención.



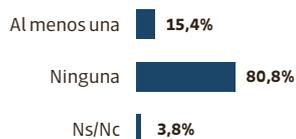
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 30: Personas con contrato no docente, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

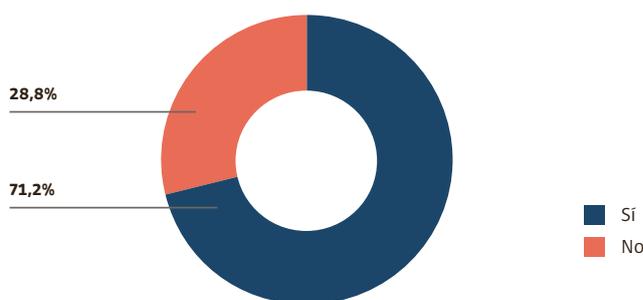
GRÁFICO 31: Personas con contrato docente, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Según el 71,2% de las referentes de atención, estos equipos no cuentan con políticas institucionales de cuidado, tales como: licencias, mejoramiento de las situaciones de informalidad laboral de los/as trabajadores/as, atención psicológica para el equipo, etc.

GRÁFICO 32: Existencia de políticas institucionales de cuidado para el personal del equipo de atención, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA MÁS FRECUENTES

Los tipos de violencias y sus efectos, según las referentes de atención.

Si bien los protocolos de actuación han sido pensados para intervenir en situaciones de violencia producidas dentro del ámbito universitario (en el marco de las relaciones que se establecen entre su comunidad, ya sean laborales, educativas o personales), el abordaje que realizan los equipos de atención es mucho más amplio y complejo.

Numerosas referentes han manifestado que, además de recibir y acompañar situaciones *internas* (es decir, cuando las dos personas involucradas pertenecen a la institución⁷; aunque los hechos ocurran dentro o fuera de las instalaciones, y se efectúen física, telefónica o virtualmente), en la universidad se acompañan situaciones *mixtas* y *externas*: cuando sólo una persona o ninguna pertenece a la universidad, respectivamente.

Esto radica en la extendida relación que algunas de estas casas de estudio establecen con la comunidad en la que se encuentran (vecinos/as, asociaciones sin fines de lucro, organizaciones feministas, entre otras), así como, también, por los vínculos estrechos con los espacios de gestión de políticas de género municipales y/o provinciales.

De todos modos, es importante discriminar que esta no es la realidad de todas las instituciones universitarias. Hay espacios de atención creados muy recientemente⁸ -que todavía no han recibido casos de violencia-, así como también hay otros que dedican todos sus esfuerzos institucionales a acompañar aquellas situaciones que se vinculen funcional o subjetivamente con la universidad.

En cuanto a la sistematización de las consultas, la mayoría de los equipos de atención basan sus registros en las categorías propuestas por la Ley 26.485, Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que se Desarrollen sus Relaciones Interpersonales⁹. No obstante, las referentes de atención advierten que esta tipología no se ajusta con precisión a los tipos de violencia que prevalecen en el ámbito universitario.

7 Funcionarios/as, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario, consultores/as, etc.

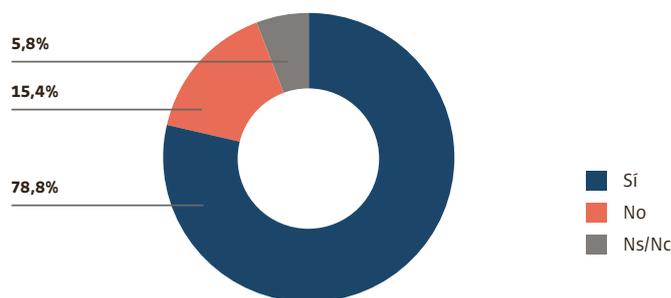
8 En el 2019 se crearon 14 espacios de atención, y en lo que va del 2020 se crearon 2 más.

9 La Ley 26.485 conceptualiza distintos tipos de violencia caracterizándolas en: física (que se ejerce sobre el cuerpo y la integridad física), psicológica (que causa daño emocional), sexual (que incluye la explotación, esclavitud, abuso, etc.), económica y patrimonial (que supone el menoscabo o la limitación de recursos, posesión, tenencia o propiedad de bienes), y simbólica (basada en estereotipos que transmiten y reproducen dominación, desigualdad y discriminación). Además, señala que según las formas que se manifieste en los distintos ámbitos, las modalidades son: doméstica (pareja y grupo familiar), institucional (toda institución pública o privada), laboral (ámbitos de trabajos públicos o privados), mediática (a través de cualquier medio de comunicación), contra la libertad reproductiva (a decidir libre y responsablemente sobre su procreación), obstétrica (que ejerce el personal de salud). Por último, en 2019 se aprobaron dos modificaciones que incorpora el acoso callejero (Ley 27.591) y la violencia público-política (Ley 27.533).

Por lo expuesto, se indagó sobre las situaciones de violencia más frecuentes de acuerdo a las consultas y situaciones atendidas, entre las que remarcaron prácticas discriminatorias y acoso sexual entre integrantes de la comunidad. Las primeras remiten a chistes o comentarios sexistas, dirigidos o ambientales (a saber, aquellos que reproducen imaginarios y se expresan de forma abierta en aulas, pasillos y oficinas); la segunda, por su parte, implica un vasto abanico de prácticas y que podríamos calificar de leves (gestos y miradas insinuantes o reiterados pedidos de citas), graves (acercamientos excesivos o invitaciones sexuales pese a la negativa) o muy graves (hostigamiento o abuso) (Osborne, 2009).

Según el 78,8% de las referentes, las situaciones antes mencionadas afectan directamente el desarrollo académico de las estudiantes que sufrieron violencia de género. Básicamente, dilatan sus carreras o postergan instancias de exámenes parciales y finales, modifican su tránsito por las instalaciones de la universidad y alrededores, y/o disminuyen su rendimiento académico; cuando no terminan por abandonar sus estudios.

GRÁFICO 33: Impacto de la violencia de género en el desarrollo académico de los/as estudiantes, según las referentes de atención.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

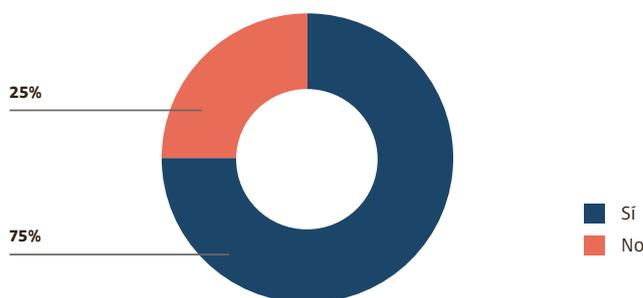
Como resultado, y ante la necesidad de parametrizar los tipos de consultas/denuncias recibidas y la toma de medidas de las instituciones universitarias, surge el Registro de Situaciones de Violencia de Género (ReSiVGe), junto a un protocolo del manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles. En efecto, se podrá medir el crecimiento, la disminución y la modalidad de las violencias, y se utilizará una tipología producto de este análisis de las formas de violencia de género que prevalecen en las universidades (anexo VII).

EL SALTO INSTITUCIONAL

Espacios institucionales de gestión de políticas de género.

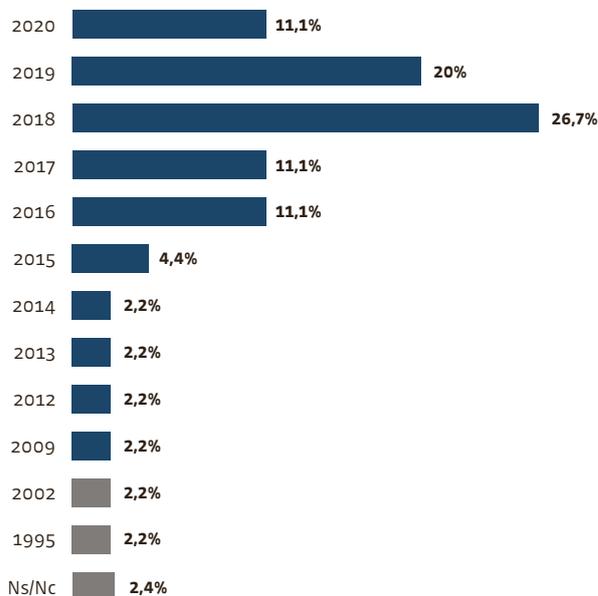
Los datos evidencian que el 75% de las universidades cuentan con espacios institucionales dedicados a la gestión de políticas de género, creados en su gran mayoría entre 2016 y 2020: habiendo alcanzado el 50% del sistema universitario nacional en 2018.

GRÁFICO 34: Espacios institucionales de gestión de políticas de género, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 35: Espacios de gestión institucional por año de creación, según las representantes de RUGE.

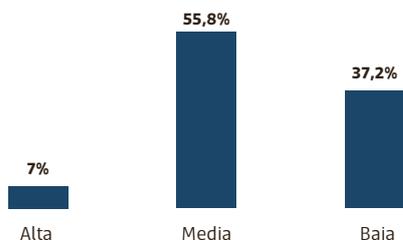


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Los/as rectores/as afirman que el 55,8% de los espacios tiene una jerarquía media, es decir, un rango institucional de Dirección, Programa, Coordinación o Consejería; mientras que el 37,2% una jerarquía baja, con denominaciones tales como Observatorios, Comisiones, Comités y

Mesas de trabajo¹⁰. No obstante, de manera incipiente, el 7% de las universidades dio un salto importante en la consolidación de espacios de alta jerarquía, creando Secretarías, Sub-secretarías y Áreas específicas para abordar la agenda feminista.

GRÁFICO 36: Rango institucional de los espacios de gestión, según los/as rectores/as.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Tanto las representantes de RUGE como las máximas autoridades de las universidades coinciden en alrededor de un 30% que, originalmente, el objetivo principal de estos espacios fue la aplicación de protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación. Por su parte, un 25% de los/as rectores/as restantes sostiene que la prioridad fue la transversalización de la perspectiva de género en las universidades; y, en la misma consonancia, se dirigen el resto de los motivos señalados por las representantes: desarrollar políticas de formación y extensión y generar políticas institucionales de género, en un 22,2% y 20% respectivamente.

GRÁFICO 37: Principal objetivo inicial, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

10 La mayoría de las jerarquías medias y bajas se sitúan orgánicamente en las Secretarías de Extensión y Bienestar Estudiantil, cuando no en programas y dependencias de Rectorado.

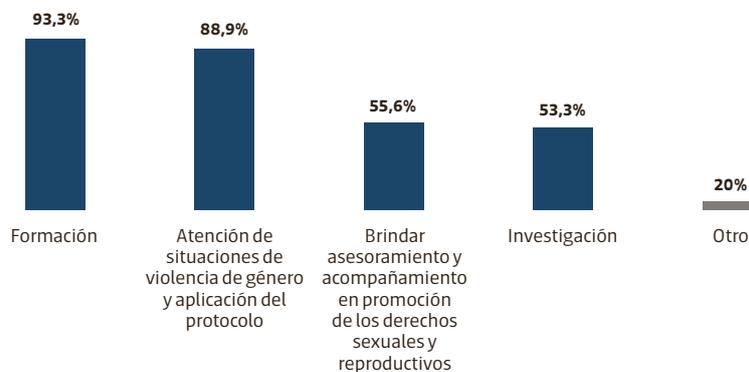
GRÁFICO 38: Principal objetivo inicial, según los/as rectores/as.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

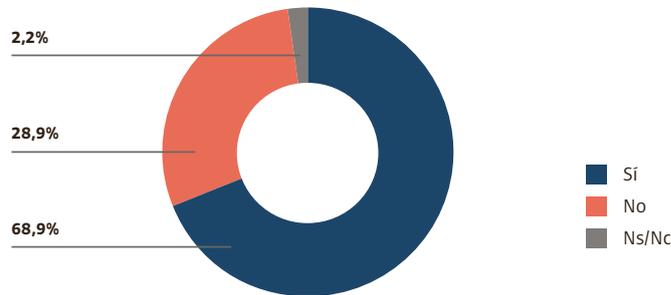
Hoy en día, las dos líneas de acción más importantes para el sistema universitario nacional en políticas de género son la formación (93,3%) y la atención de situaciones de violencia (88,9%). Le siguen la investigación y el asesoramiento/accompañamiento en la promoción de derechos sexuales y reproductivos, donde más del 50% de las instituciones manifiesta estar trabajando en estos objetivos; y, a propósito de este último ítem, el 28,9% de los espacios de género cuentan con consejería en sexualidades.

GRÁFICO 39: Principales líneas de acción actuales, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

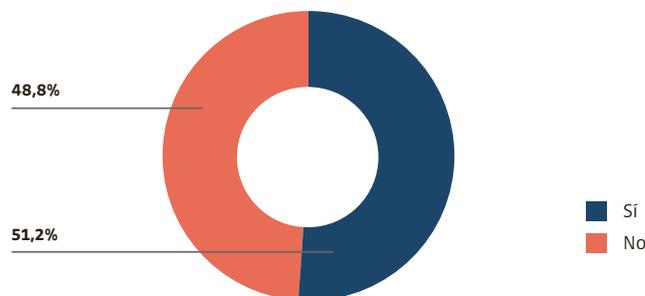
GRÁFICO 40: Cantidad de instituciones universitarias que cuentan con consejería en sexualidades, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Según las autoridades superiores, el 51,2% de los espacios institucionalizados cuenta con una partida específica dentro del presupuesto asignado a cada universidad; duplicando la cantidad relevada en 2019. En aquel entonces, un 25% de los espacios contaban con presupuesto propio y un 54% tenía al menos una persona trabajando específicamente en la gestión de políticas de género (Torlucci, Vázquez Laba y Pérez Tort, 2019).

GRÁFICO 41: Partida específica de los espacios de gestión de políticas de género dentro del presupuesto universitario, según los/as rectores/as.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

En base a esos avances, un 62,2% de las representantes de RUGE considera que los recursos económicos siguen siendo insuficientes; pero un 95,6% estima muy positivamente la disponibilidad de recursos institucionales, a saber, permisos, avales, difusión y apoyo de la gestión.

GRÁFICO 42: Disponibilidad de recursos económicos, según las representantes de RUGE.

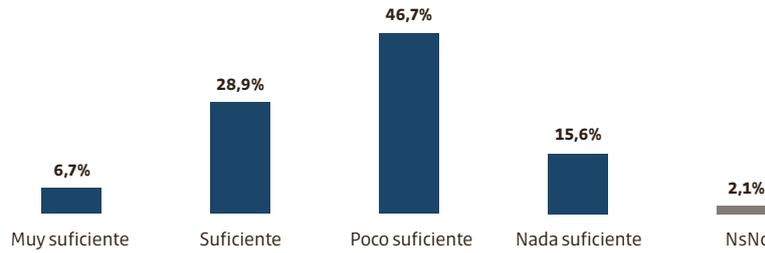
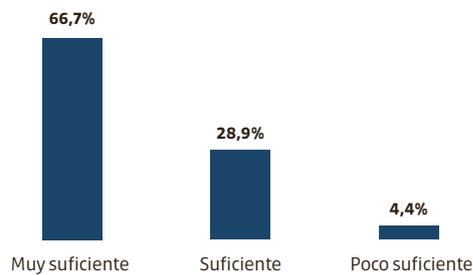


GRÁFICO 43: Disponibilidad de recursos institucionales, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

En cuanto a los recursos materiales y humanos, hay mayor disponibilidad de los primeros que de los segundos, ya que cerca del 40% de las referentes asevera que el personal destinado a estos espacios es poco suficiente; mientras que un 64,4% cree que cuentan con la cantidad adecuada de mobiliario, proyectores, computadores e instalaciones, entre otros materiales.

GRÁFICO 44: Disponibilidad de recursos materiales, según las representantes de RUGE.

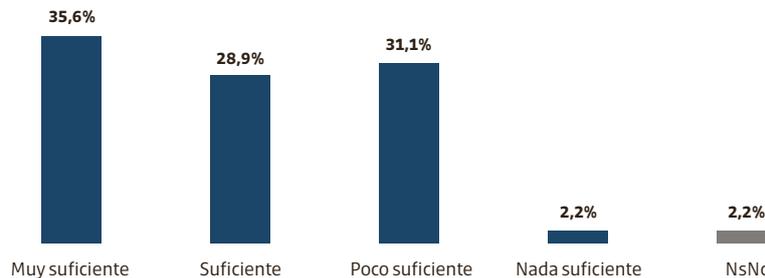
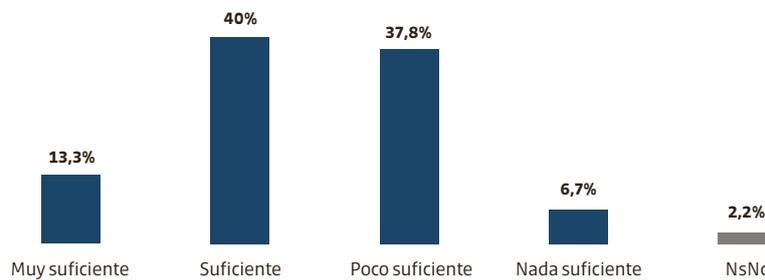


GRÁFICO 45: Disponibilidad de recursos humanos, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

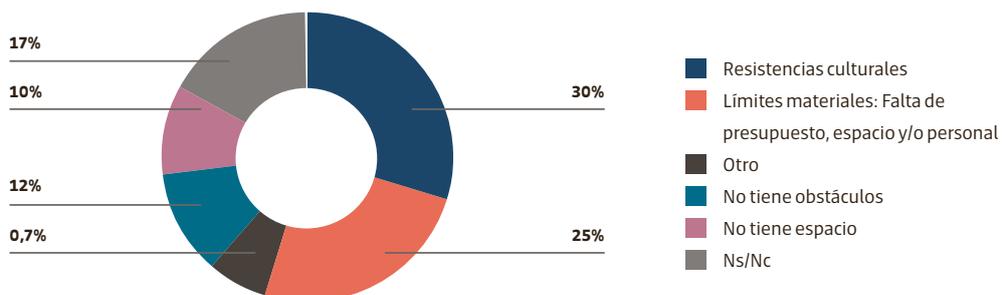
En conclusión, la falta de presupuesto en los espacios de género es un obstáculo para legitimar y desarrollar proyectos e implementar políticas de género; así lo remarcan el 25% de las representantes de RUGE. A su vez, un 30% declara que el principal inconveniente son las resistencias culturales de la comunidad universitaria.

GRÁFICO 46: Obstáculos para implementar políticas de género, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 47: Obstáculos para legitimar y desarrollar prácticas y proyectos, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

CAPACITACIONES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO: IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 27.499, DENOMINADA “LEY MICAELA”.

Claustros capacitados. Responsables de los contenidos impartidos. Organización, encuentros y duración.

En 2018 se sancionó la Ley 27.499¹¹, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres Poderes del Estado, que establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (artículo 1°).

En 2019 el Consejo Superior de la Universidad Autónoma de Entre Ríos (al igual que otras universidades¹²) adhirió a la ley, lo que permitió la posterior adhesión del CIN bajo el Acuerdo Plenario 1076/19¹³. El mismo, entendiendo que es de vital importancia incluir esta propuesta de concientización en la formación universitaria, establece la capacitación obligatoria para las autoridades y trabajadores/as del Consejo Interuniversitario Nacional, e invita a las universidades públicas del país que lo integran a capacitar a sus autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes.

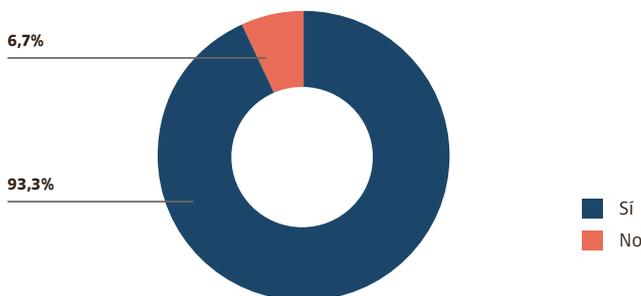
Actualmente, el 93,3% de las instituciones universitarias adhirieron a la Ley Micaela; y, según los/as rectores/as, el 87,5% de las casas de altos estudios lograron dicha adhesión mediante resoluciones del Consejo Superior; en tanto, un 8,3% lo hizo bajo una resolución rectoral. Destacar estos procesos de adhesión es muy importante ya que, al pasar por Consejo Superior, se legitima la medida; así como también se visibiliza entre las autoridades (de gestión y políticas) la necesidad de una política de capacitación sobre el problema de la discriminación y la violencia de género.

11 En homenaje a Micaela García, joven entrerriana secuestrada, violada y asesinada por Sebastián Wagner: quien gozaba de libertad condicional, gracias al juez Carlos Rossi, pese a los numerosos informes técnicos que no recomendaban que acceda a dicho beneficio. Hoy cumple cadena perpetua.

12 A saber: Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), Universidad Nacional de Lanús (UNLa), Universidad Nacional de Misiones (UNaM), Universidad Nacional del Litoral (UNL), Universidad Nacional de las Artes (UNA), y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), entre otras.

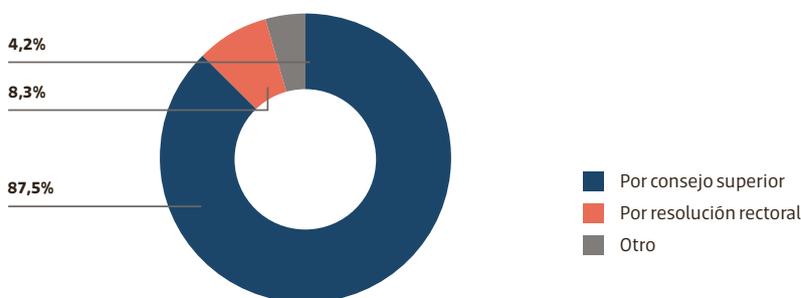
13 Recuperado de: [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/46/Acuerdo%20P.1076-19%20CIN%20Ley%20Micaela%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/46/Acuerdo%20P.1076-19%20CIN%20Ley%20Micaela%20(1).pdf)

GRÁFICO 48: Universidades que adhirieron a la Ley 27.499, "Ley Micaela", según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 49: Proceso de adhesión, según los/as rectores/as.

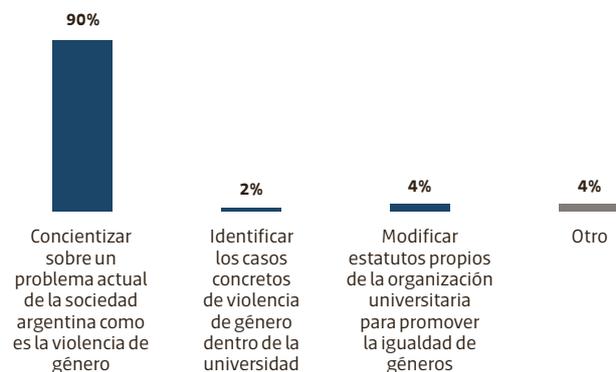


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Esta política, para el 89,6% de las autoridades superiores, tiene como utilidad principal la concientización de los/as integrantes de la comunidad universitaria sobre la violencia de género, un problema actual y estructural de la sociedad argentina. Mientras, sólo el 4,2% considera modificaciones estatutarias para construir igualdad participativa en tales instituciones educativas.

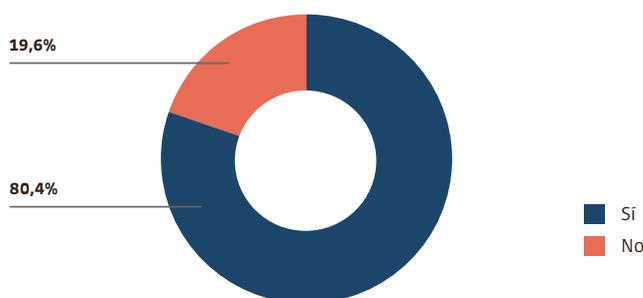
El 80,4% de las universidades ya comenzó o está realizando las capacitaciones establecidas en la normativa. El primer claustro capacitado en el 57,8% de las universidades fue el de autoridades, mientras que las restantes iniciaron la propuesta pedagógica con los claustros estudiantiles, docentes y no docentes, en un 6,7% y 13,3% respectivamente.

GRÁFICO 50: Principal utilidad de las capacitaciones propuestas desde la Ley Micaela, según los/as rectores/as.



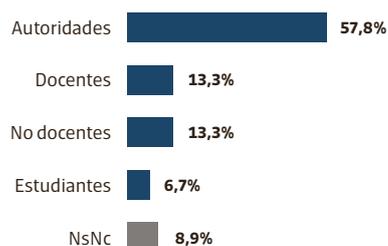
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

GRÁFICO 51: Universidades que comenzaron las capacitaciones, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

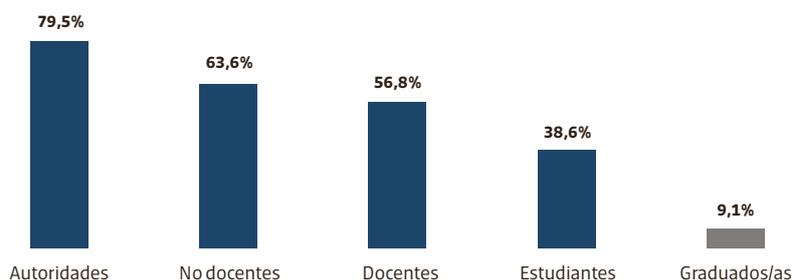
GRÁFICO 52: Primer claustro capacitado, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Hacia finales del 2020, el 79,5% de las universidades ha logrado capacitar a sus máximas autoridades, el 63,6% al claustro no docente, el 56,8% a sus docentes e investigadores/as y, por último, poco menos del 40% a los estudiantes de todos los niveles.

GRÁFICO 53: Claustros capacitados hasta el momento, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

En lo que respecta a su planificación, en el 77,8% de las universidades fueron los espacios institucionales de género los responsables de la coordinación e implementación de dichas capacitaciones; lo que legitima y le imprime rigor a estos espacios y a sus experiencias (tanto en la atención de casos como en la gestión de políticas de género). No obstante, hubieron también otras áreas que asumieron la tarea: en el 15,6% de las instituciones el actor principal a cargo fue rectorado, así como la Secretaría de Extensión Universitaria y/o la Secretaría Académica en un 17,8% y 11,1%.

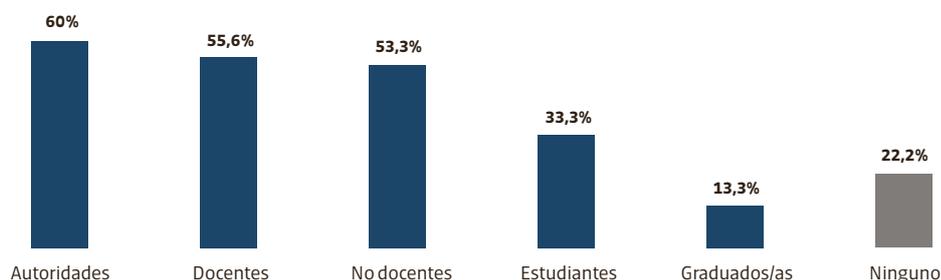
GRÁFICO 54: Actores institucionales responsables de coordinar e implementar las capacitaciones, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

A su vez, en la mayoría de las universidades, la definición de la modalidad adoptada y los contenidos impartidos devinieron de las articulaciones entre distintos claustros, áreas o actores y los responsables anteriormente mencionados. Entre los más destacados, en el 60% de los establecimientos se dialogó con las autoridades, en más del 50% con los claustros docentes y no docentes, y en un 33,3% con los estudiantes y sus organizaciones. Sólo un 22,2% no estableció articulación alguna con integrantes de la comunidad universitaria.

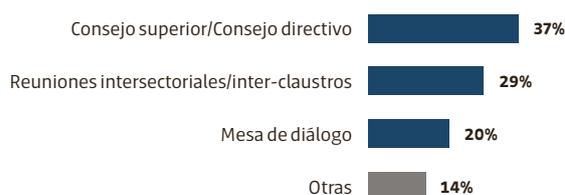
GRÁFICO 55: Claustros/ áreas/ actores con los que se articuló para definir la modalidad y el contenido de la capacitación, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Tales articulaciones se dieron en el marco del Consejo Superior o Consejo Directivo en el 37,1% de las universidades; y, cuando no, se establecieron reuniones intersectoriales e interclaustrales (28,6%) y mesas de diálogo (20%).

GRÁFICO 56: Modalidad de articulación, según las representantes de RUGE.

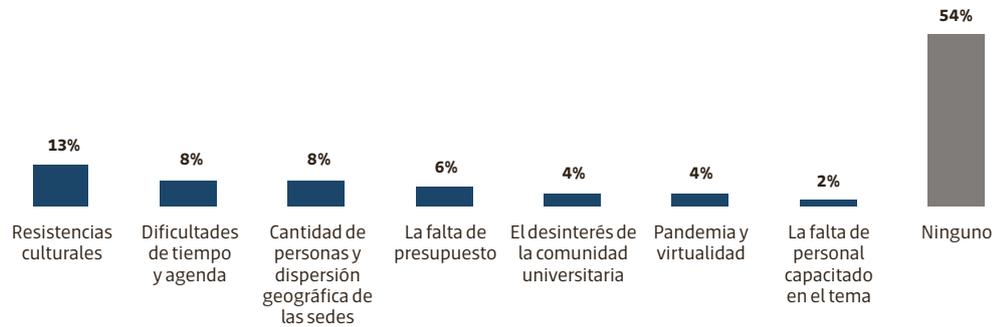


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Sobre el desarrollo de estas capacitaciones, el 54,2% de los/as rectores/as asegura que no hubo inconvenientes para ejecutar la propuesta. En este punto, si bien el 22% de las representantes de RUGE coinciden con lo antes expuesto, es interesante que más de un 70% manifiesta variados obstáculos: las resistencias culturales de ciertos sectores de la comunidad universitaria (13,3%), la falta de presupuesto (13,3%), el tamaño/dimensión¹⁴ de la universidad (13,3%), la virtualidad obligatoria a raíz de la pandemia (11,1%), y la falta de tiempo entre los/as convocados/as para asistir a dicha capacitación (6,7%), entre otros.

14 Esto es: la cantidad de personas que la componen y la dispersión geográfica de sus sedes.

GRÁFICO 57: Principales inconvenientes para desarrollar las capacitaciones de la Ley Micaela, según los/as rectores/as.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

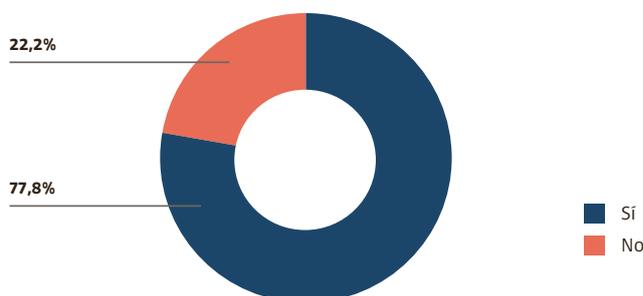
GRÁFICO 58: Principales inconvenientes para desarrollar las capacitaciones de la Ley Micaela, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

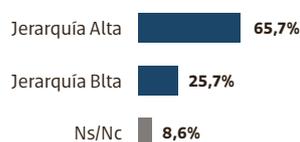
En la mayoría de las universidades, la propuesta pedagógica se diseñó, dictó y evaluó en, aproximadamente, 12 semanas; el desarrollo, por su parte, fue a lo largo de 3 encuentros y en el 77,8% de las instituciones se entregaron certificados de participación, firmados en un 65,7% por actores institucionales de alta jerarquía (rectores/as o secretarios/as).

GRÁFICO 59: Entrega de certificados de participación, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

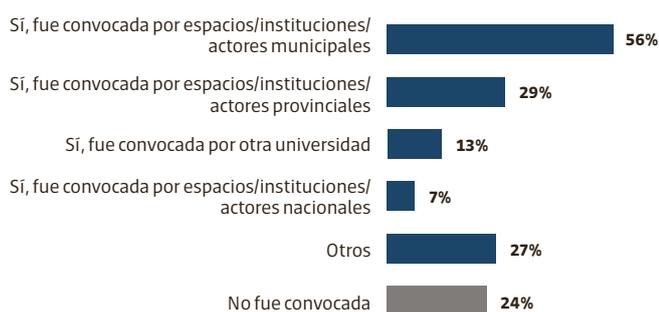
GRÁFICO 60: Encargado/a de firmar los certificados de participación, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

Por último, un dato no menor, es que el 55,6% de las casas de altos estudios fueron convocadas por espacios/actores municipales, el 28,9% por espacios/actores provinciales, y el 13,3% por otras instituciones universitarias para dictar las capacitaciones obligatorias establecidas en la Ley Micaela.

GRÁFICO 61: Universidades convocadas para dictar la capacitación en otro/s espacio/s, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

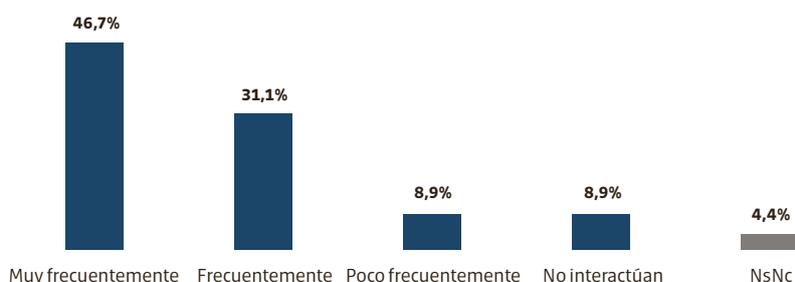
Finalmente, es destacable que, pese al ASPO, hubo una sostenida continuidad en la realización de los trayectos de formación específica entre 2019 y 2020; con el apoyo de la Iniciativa Spotlight mediante. El número de capacitaciones no sólo aumentó, sino que sólo un 11% de las instituciones universitarias tuvo inconvenientes con la virtualidad. La capacidad de organización y gestión, tanto de las representantes de RUGE como de los espacios de gestión de políticas de género, fue muy marcada en esta línea de trabajo.

LAS ARTICULACIONES CON LA COMUNIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL.

Tipo de instituciones u organizaciones con las que se realizaron actividades conjuntas.

El feminismo universitario ha desarrollado múltiples instancias de diálogo con los territorios donde se sitúan sus universidades. El 77,8% de las representantes de RUGE declara que los espacios institucionales de género han tenido interacciones frecuentes con la comunidad¹⁵ en la que se encuentran para abordar esta problemática: vínculos que consisten en la organización de charlas y conferencias (79,5%), en el dictado de cursos y seminarios (61,5%), y en brindar asesoramientos (59%).

GRÁFICO 62: Frecuencia en la interacción con la comunidad, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

GRÁFICO 63: Universidades convocadas para dictar la capacitación en otro/s espacio/s, según las representantes de RUGE.

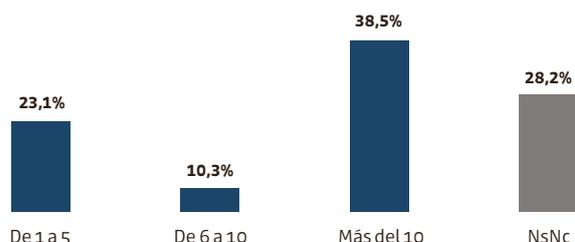


FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

15 En los párrafos posteriores se relativiza tal afirmación, ya que las interacciones frecuentes son especialmente con espacios feministas. No hay tanta amplitud con otras las organizaciones de la comunidad.

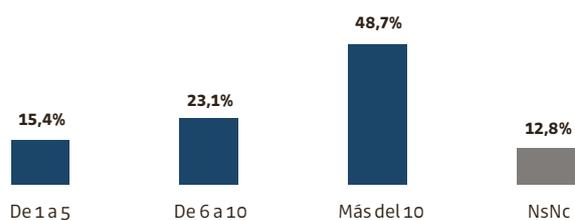
Hasta el 2018, el 40,5% de las universidades realizó más de 10 actividades de extensión con perspectiva de género y el 24,3% menos de 5. Sólo en el 2019, un 23,7% declara haber realizado entre 6 y 10 proyectos, mientras que la cantidad de instituciones universitarias que realizó más de 10 actividades creció 10 puntos porcentuales.

GRÁFICO 64: Cantidad de actividades realizadas hasta 2018, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

GRÁFICO 65: Cantidad de actividades realizadas durante 2019, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

A modo de captar la recepción o el parecer de los/as concurrentes, el 43,6% de los espacios institucionales recibió una devolución informal de los/as participantes (que pudo haberse dado como resultado de una conversación al finalizar el evento), asimismo el 23,1% realizó una encuesta de opinión entre todos/as los/as asistentes. Un 25,6% advierte que no realizó ningún tipo de evaluación final.

GRÁFICO 66: Tipo de evaluación sobre la recepción u opinión de los/as concurrentes, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

La asiduidad depende del tipo de organización/institución con la que se estrechan lazos. Un 84,6% de las feministas universitarias se ha vinculado de manera frecuente con organizaciones de mujeres y feministas y áreas o secretarías estatales (municipales, provinciales o nacionales). Del mismo modo, un 76,9% de los espacios de género estableció vínculos constantes con instituciones educativas de todos los niveles.

GRÁFICO 67: Frecuencia en el vínculo con organizaciones de mujeres y feministas, según las representantes de RUGE.

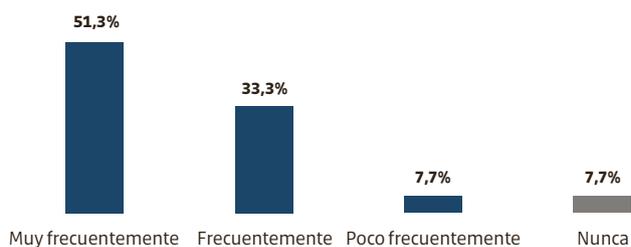


GRÁFICO 68: Frecuencia en el vínculo con áreas o secretarías estatales, según las representantes de RUGE.

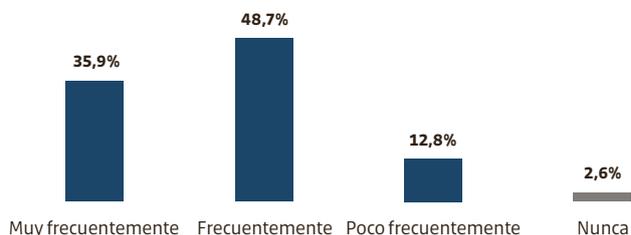
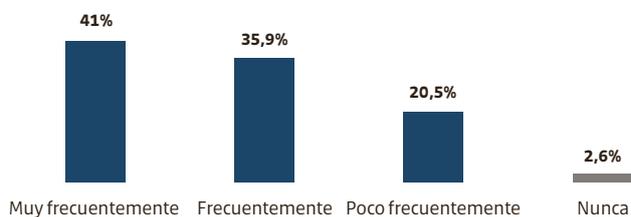


GRÁFICO 69: Frecuencia en el vínculo con instituciones educativas de todos los niveles, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

Como contrapartida, el 84,6% de las universidades nunca estableció vínculos con instituciones religiosas, y entre un 15% y 30% ha generado actividades de manera frecuente con clubes deportivos, organizaciones vecinales y el sistema carcelario.

Por último, cerca del 50% articula con hospitales/centros de salud y partidos o agrupaciones políticas.

GRÁFICO 70: Frecuencia en el vínculo con instituciones religiosas, según las representantes de RUGE.



GRÁFICO 71: Frecuencia en el vínculo con clubes deportivos, según las representantes de RUGE.



GRÁFICO 72: Frecuencia en el vínculo con organizaciones vecinales, según las representantes de RUGE.

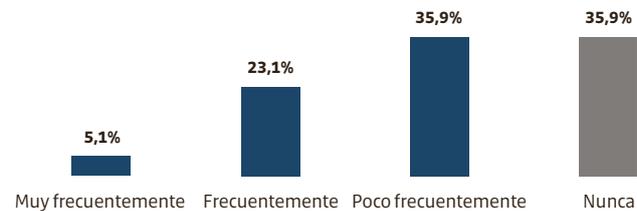


GRÁFICO 73: Frecuencia en el vínculo con el sistema carcelario, según las representantes de RUGE.

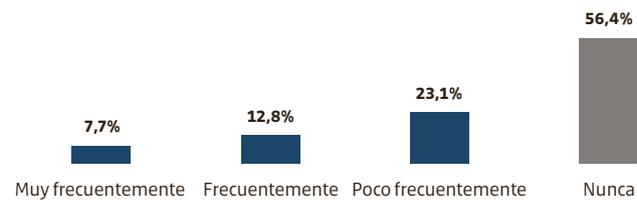
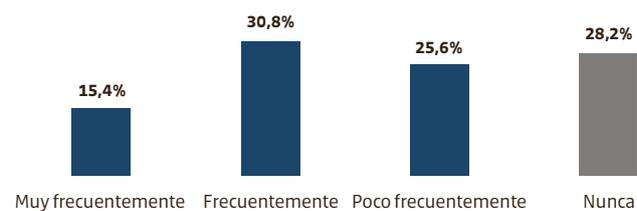
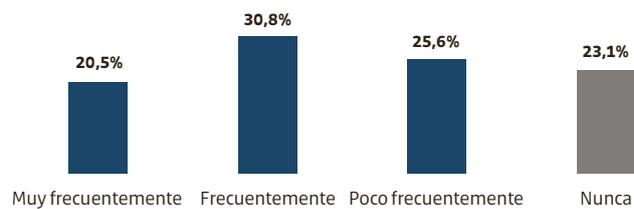


GRÁFICO 74: Frecuencia en el vínculo con hospitales/centros de salud, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020.

GRÁFICO 75: Frecuencia en el vínculo con partidos/agrupaciones políticas, según las representantes de RUGE.



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

En definitiva, las articulaciones políticas se dan especialmente con organizaciones feministas y en menor medida con otro tipo de organizaciones sociales. Quedan por fortalecer los diálogos con el sector de la salud, con el sistema carcelario o con los partidos políticos, por ejemplo.

LAS UNIVERSIDADES Y EL CONVENIO 190 PARA ERRADICAR LA VIOLENCIA Y EL ACOSO LABORAL

La Iniciativa Spotlight acompañó articuladamente a la Argentina en su proceso de ratificación al Convenio 190¹⁶ de la OIT, sancionado con fuerza de ley en noviembre de 2020. Este convenio, junto a la Recomendación 206, constituyen las primeras normas internacionales del trabajo jurídicamente vinculantes que abordan de forma exclusiva la problemática de la violencia en el trabajo y reconocen la violencia de género. Argentina se convirtió en el tercer país del mundo en incorporar este instrumento.

El 59,2% de los/as rectores/as de las universidades encuestadas dice conocer esta norma y el 89,7% declara que las instituciones educativas deberían adherir a dicho convenio para promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

GRÁFICO 76: Conocimiento del Convenio 190, según los/as rectores/as.

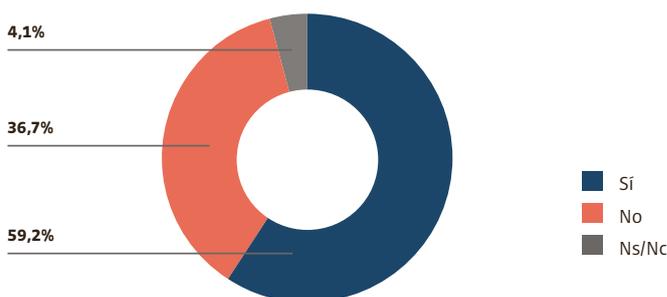
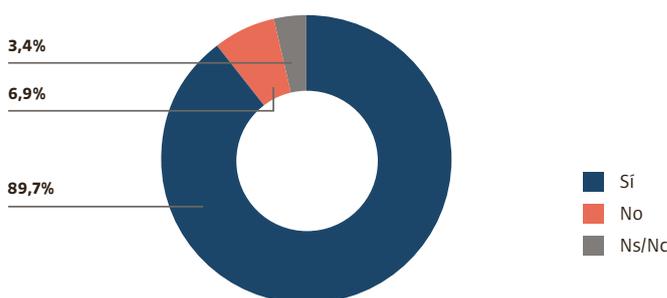


GRÁFICO 77: Opinión de los/as rectores/as sobre si las universidades deben (o no) adherir a dicho convenio.



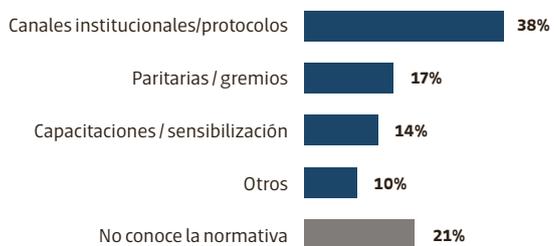
FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

En esa línea, se les consultó cómo podía aplicarse la recomendación 206 dentro de sus establecimientos y el 37,9% cree necesario actualizar los protocolos y estatutos universitarios, como así también mejorar los canales institucionales para abordar las situaciones de conflicto.

16 Aprobado en junio de 2019 en la Conferencia Internacional del Trabajo:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Paralelamente, un 17,2% asegura que deberían trabajar articuladamente con los gremios en las mesas paritarias para discutir cómo adoptar las proposiciones de la OIT.

GRÁFICO 78: Cómo debería aplicarse el Convenio 190, según los/as rectores/as



FUENTE: Elaboración de PASCAL-UNSAM en base a las encuestas virtuales, 2020

REFLEXIONES FINALES

En el último lustro, se llevó adelante un proceso de transformación del sistema universitario nacional en materia de género sin precedentes. Han crecido notablemente la cantidad de protocolos de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género, alcanzando al 79,4% de las instituciones universitarias, y se han jerarquizado e institucionalizado espacios de gestión de políticas de género en el 75% de las universidades.

Los/as rectores/as afirman que el 55,8% de los espacios tiene una jerarquía media, es decir, un rango institucional de Dirección, Programa, Coordinación o Consejería; mientras que el 37,2% una jerarquía baja, con denominaciones tales como Observatorios, Comisiones, Comités y Mesas de trabajo. No obstante, de manera incipiente, el 7% de las universidades dio un salto importante en la consolidación de espacios de alta jerarquía, creando Secretarías, Sub-secretarías y Áreas específicas para abordar la agenda feminista.

El informe devela que estos avances, no obstante, no estuvieron acompañados de recursos económicos ni humanos suficientes. Si bien es evidente el apoyo sustancial en términos de recursos institucionales y materiales, actualmente sólo la mitad de los espacios de género cuenta con una partida específica dentro del presupuesto asignado a cada universidad y el 62,2% de las representantes de RUGE considera que es insuficiente.

En cuanto al grado de consolidación de los equipos de atención, la mayoría de ellos se compone de 3 integrantes, lo que habla de una estructura afianzada. Lo alarmante es que menos del 30% de éstos cuentan con al menos una persona en planta permanente. La precariedad contractual se refleja en las extendidas modalidades ad-honorem y de contratación bajo locación de servicios, en el 21,2% y 42,3% de las instituciones universitarias, respectivamente. Esto, sin contar que el 71,2% de las referentes de atención asegura que no cuentan con políticas institucionales de cuidado, tales como: licencias, voluntad de resolver la informalidad laboral de los/as trabajadores/as, atención psicológica para el equipo, etc.

Por otro lado, atendiendo a las formas de articular políticamente, vemos que el feminismo universitario posee un alto grado de diálogo institucional al interior de las universidades y por fuera, específicamente con organizaciones sociales y feministas. De todos modos, aún hay cierta debilidad a la hora de promover articulaciones más amplias, como pueden ser con el sector de la salud, con el sistema carcelario o con los partidos políticos, por ejemplo.

En relación a la implementación de la denominada Ley Micaela, el 93,3% de las universidades adhirieron a la dicha normativa y el 87,5% lo hizo mediante una resolución del Consejo Superior, contando con la aprobación de todas las autoridades políticas y de gestión; lo que implica un alto grado de legitimación de la medida y de visibilidad de la problemática de la discriminación y violencia de género.

Asimismo, el 80,4% de las universidades inició con las capacitaciones obligatorias, y lo destacable es que -pese al ASPO- hubo una sostenida continuidad en la realización de la propuesta

pedagógica durante el 2020; con el apoyo de Iniciativa Spotlight mediante. El número de capacitaciones no sólo aumentó, sino que sólo un 11% de las instituciones universitarias tuvo inconvenientes con la virtualidad.

La capacidad de organización y gestión, tanto de las representantes de RUGE como de los espacios de gestión de políticas de género, fue muy marcada en esta línea de trabajo. Esto se evidencia, en primer lugar, porque fueron los/as responsables de coordinar e implementar las capacitaciones de Ley Micaela en el 77,8% de las instituciones universitarias. En segundo, porque de esos esfuerzos surgió el cuadernillo “Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades”, publicado por la RUGE/CIN en 2020.

Pese a lo expuesto, es indudable que el sistema universitario nacional todavía está en una etapa de sensibilización y concientización sobre la temática. La falta de perspectiva de género (particularmente en las áreas legales de las universidades) y las resistencias culturales de ciertos sectores de la comunidad universitaria siguen siendo obstáculos para la aplicación de los protocolos, así como para legitimar proyectos y desarrollar políticas de género.

En consonancia, actualmente las dos líneas de acción más importantes de los espacios institucionales de gestión de políticas de género son la formación (93,3%) y la atención de situaciones de violencia (88,9%).

Estudiantes, docentes y trabajadores/as experimentan a diario situaciones de violencia dentro y fuera de la universidad. En comparación, mientras los/as estudiantes padecen mayormente situaciones de violencia simbólica y psicológica, el claustro no docente manifiestan índices preocupantes de violencia laboral y acoso sexual grave. Los/as docentes, por su parte, también enfrentan desaliento y descalificaciones, que se potencian en tanto les asignan más tareas dependiendo de su género.

Por esto, es un problema que menos del 40% de los/as docentes y no docentes esté al tanto de la existencia del espacio de atención; peor aún, que esa población se reduzca al 20,7% en claustro estudiantil y que sólo un 35% de este último sepa de los protocolos de actuación.

Por último, respecto de los protocolos, si bien han sido pensados para intervenir en situaciones de violencia producidas dentro del ámbito universitario (en el marco de las relaciones que se establecen entre su comunidad, ya sean laborales, educativas o personales), la experiencia de los equipos de atención es mucho más amplia y compleja.

Así, ante la necesidad de parametrizar los tipos de consultas/denuncias recibidas y la toma de medidas de las instituciones universitarias, surge el Registro de Situaciones de Violencia de Género (ReSiVGe), junto a un protocolo del manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles. En efecto, se podrá medir el crecimiento, la disminución y la modalidad de las violencias, y se utilizará una tipología producto de este análisis de las formas de violencia de género que prevalecen en las universidades (anexo VII).

LISTA DE GRÁFICOS

- GRÁFICO 1 Descalificaciones, burlas y desvalorizaciones en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género.
- GRÁFICO 2 Se escuchan en la universidad comentarios sexistas sobre las características, conductas o capacidades de mujeres, varones y otras identidades.
- GRÁFICO 3 Comentarios impropios, groseros y obscenos, silbidos y gestos en el aula, pasillo y otros espacios de la universidad.
- GRÁFICO 4 Petición de favores sexuales a cambio de beneficios en instancias de práctica profesional, laboral o estudiantil.
- GRÁFICO 5 Toqueteo, forcejeo o besos sin consentimiento.
- GRÁFICO 6 Acuerdo con la frase “la universidad es un espacio de escucha y cuidado, que me hace sentir protegido/a en relación a la violencia de género”.
- GRÁFICO 7 Conocimiento del espacio de atención.
- GRÁFICO 8 Conocimiento del protocolo de actuación ante situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género.
- GRÁFICO 9 Asistencia a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género.
- GRÁFICO 10 Protocolos de actuación por año de aprobación.
- GRÁFICO 11 Protocolos aprobados y en elaboración, junio 2020.
- GRÁFICO 12 Proceso de aprobación de los protocolos, según los/as rectores/as.
- GRÁFICO 13 Tipos de medidas contempladas en los protocolos, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 14 Frecuencia de las medidas de contención, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 15 Frecuencia de las medidas preventivas, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 16 Frecuencia de las medidas de permanencia en la institución, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 17 Frecuencia de las medidas pedagógicas, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 18 Frecuencia de las medidas disciplinarias, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 19 Áreas/actores institucionales que tienden a demorar u obstaculizar los procesos para la aplicación de medidas e investigación de casos, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 20 Tipos de demoras u obstáculos para la aplicación de medidas e investigación de los casos, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 21 Causas a las que se vinculan las demoras y obstáculos, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 22 Visibilidad del espacio para la atención, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 23 Existencia de canales de difusión para el espacio de atención, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 24 Canales de difusión para el espacio de atención, según las referentes de atención.
- GRÁFICO 25 Formación académica de los/as integrantes del equipo de atención, según las referentes de atención.

GRÁFICO 26	Personas bajo contrato de locación de servicios, según las referentes de atención.
GRÁFICO 27	Personas bajo modalidad ad-honorem, según las referentes de atención.
GRÁFICO 28	Personas en planta transitoria, según las referentes de atención.
GRÁFICO 29	Personas en planta permanente, según las referentes de atención.
GRÁFICO 30	Personas con contrato no docente, según las referentes de atención.
GRÁFICO 31	Personas con contrato docente, según las referentes de atención.
GRÁFICO 32	Existencia de las políticas institucionales de cuidado para el personal del equipo de atención, según las referentes de atención.
GRÁFICO 33	Impacto de la violencia de género en el desarrollo académico de los/as estudiantes, según las referentes de atención.
GRÁFICO 34	Espacios institucionales de gestión de políticas de género, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 35	Espacios de gestión institucional por año de creación, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 36	Rango institucional de los espacios de gestión, según los/as rectores/as.
GRÁFICO 37	Principal objetivo inicial, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 38	Principal objetivo inicial, según los/as rectores/as.
GRÁFICO 39	Principales líneas de acción actuales, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 40	Cantidad de instituciones universitarias que cuentan con consejería en sexualidades, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 41	Partida específica de los espacios de gestión de políticas de género dentro del presupuesto universitario, según los/as rectores/as.
GRÁFICO 42	Disponibilidad de recursos económicos, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 43	Disponibilidad de recursos institucionales, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 44	Disponibilidad de recursos materiales, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 45	Disponibilidad de recursos humanos, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 46	Obstáculos para implementar políticas de género, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 47	Obstáculos para legitimar y desarrollar prácticas y proyectos, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 48	Universidades que adhirieron a la Ley 27.499, "Ley Micaela", según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 49	Proceso de adhesión, según los/as rectores/as.
GRÁFICO 50	Principal utilidad de las capacitaciones propuestas desde la Ley Micaela, según los/as rectores/as.
GRÁFICO 51	Universidades que comenzaron las capacitaciones, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 52	Primer claustro capacitado, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 53	Claustros capacitados hasta el momento, según las representantes de RUGE.
GRÁFICO 54	Actores institucionales responsables de coordinar e implementar las capacitaciones, según las representantes de RUGE.

- GRÁFICO 55 Claustros/áreas/actores con los que se articuló para definir la modalidad y el contenido de las capacitaciones, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 56 Modalidad de articulación, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 57 Principales inconvenientes para desarrollar las capacitaciones de la Ley Micaela, según los/as rectores/as.
- GRÁFICO 58 Principales inconvenientes para desarrollar las capacitaciones de la Ley Micaela, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 59 Entrega de certificados de participación, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 60 Encargado/a de firmar los certificados de participación, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 61 Universidades convocadas para dictar la capacitación en otro/s espacio/s, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 62 Frecuencia en la interacción con la comunidad, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 63 Tipo de vínculo o interacción, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 64 Cantidad de actividades realizadas hasta 2018, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 65 Cantidad de actividades realizadas durante 2019, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 66 Tipo de evaluación sobre la recepción u opinión de los/as concurrentes, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 67 Frecuencia en el vínculo con organizaciones de mujeres y feministas, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 68 Frecuencia en el vínculo con áreas o secretarías estatales, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 69 Frecuencia en el vínculo con instituciones educativas de todos los niveles, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 70 Frecuencia en el vínculo con instituciones religiosas, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 71 Frecuencia en el vínculo con clubes deportivos, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 72 Frecuencia en el vínculo con organizaciones vecinales, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 73 Frecuencia en el vínculo con sistemas carcelarios, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 74 Frecuencia en el vínculo con hospitales/centros de salud, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 75 Frecuencia en el vínculo con partidos/agrupaciones políticas, según las representantes de RUGE.
- GRÁFICO 76 Conocimiento del Convenio 190, según los/as rectores/as.
- GRÁFICO 77 Opinión de los/as rectores/as sobre si las universidades deben (o no) adherir a dicho convenio.
- GRÁFICO 78 Cómo debería aplicarse el Convenio 190, según los/as rectores/as.

REFERENCIAS

- Consejo Interuniversitario Nacional (CIN, 2018). *Estatuto de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias*. Recuperado de [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/32/EXP-0231.2017%20GENERO%20reglamento%20ruge%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/32/EXP-0231.2017%20GENERO%20reglamento%20ruge%20(1).pdf)
- Martín, A. L. (comp.) (2020). *RUGE, el género en las universidades*. Manuscrito en edición.
- Moguiliansky, M. S. y Mollo Brisco, G. F. (2015). Mujeres directivas en las universidades nacionales argentinas. *Ciencias Administrativas*, nº 5.
- Osborne, R. (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona: Edicions Bellaterra.
- Palumbo, M. (2017). *Pensar(nos) desde adentro: representaciones sociales y experiencias de género*. Buenos Aires: UNSAM Edita.
- Palumbo, M. y Vázquez Laba, V. (2020). *El comentario desubicado en el aula*. Recuperado de <http://revistaanfibia.com/ensayo/el-comentario-desubicado-en-el-aula/>
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN, 2020). *Informe de gestión 2018-2020*.
- Rovetto et al. (2020). *Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN. Libro digital recuperado de <http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>
- RUGE/CIN (2020). *Protocolos aprobados, actualizado junio 2020*. Registro interno.
- Torlucci, S; Vázquez Laba, V. y Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *REVCOM, Revista Científica de la Red de Carreras de Comunicación Social y Periodismo*, Año 4, nº 9.
- Vázquez Laba, V. (2019). Políticas feministas en las universidades: revisando la idea de emancipación. En *Mesa 8: Pensamiento feminista desde el conurbano: universidad, investigación y política*, llevada a cabo en las Jornadas de la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género, UNTREF.
- Vázquez Laba, V. y Pérez Tort, M. (2020). La "Segunda Gran Reforma" del sistema universitario: proceso de transformación desde la praxis feminista. *Revista Unidad Sociológica*, Año 5, nº 16.
- Vázquez Laba, V. y Rugna, C. (2019). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales Argentinas. *Boletín Científico Sapiens Research*, vol. 7.

ANEXO I: ENCUESTA A RECTORES/AS

U Universidad entrevistada

1 ¿Cuántos años hace que se desempeña como Rector/a de la Universidad (leer el nombre completo de la universidad)?

2 ¿Cuál es su edad?

20 años o menos

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

3 ¿Cuál es su género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Género fluido

Otro (especificar)

4 ¿Cuál es su título de mayor jerarquía académica?

Título de Grado

Magister

Doctor/a

Post-doctor/a

Otro (especificar)

5 ¿La Universidad (leer el nombre completo de la universidad) cuenta con un espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género?

Sí

No

Si responde sí pasa a 6

Si responde no pasa a 11

6 ¿Cuál es la jerarquía o rango institucional que ese espacio tiene en el organigrama de la universidad? Respuesta espontánea, si el/la encuestado/a pide aclaración se leen las opciones

Comisión

Programa

Dirección

Secretaría

Otro (especificar)

7 ¿Dónde está situado orgánicamente el espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género?

8 ¿Cuál es el principal objetivo con el que surgió el espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género dentro de la universidad (leer el nombre completo de la universidad)? (No se leen las opciones, respuesta espontánea, luego se codifica)

Aplicar el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación sexual

Realizar capacitaciones en perspectiva de género

Desarrollar políticas de formación y extensión

Fortalecer la investigación en cuestiones de género

Otro (especificar)

9 ¿Cuáles son hoy los objetivos del espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género? Seleccione las siguientes opciones por orden de importancia, del objetivo más importante al menos importante.

Aplicar el protocolo

Realizar capacitaciones en perspectiva de género

Desarrollar políticas de formación y extensión

Fortalecer la investigación en cuestiones y temas de género.

10 ¿Cuenta el espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género con una partida específica dentro del presupuesto de la universidad?

Sí (especificar monto)

No

NsNc

Si no especifica monto se anota 99

11 ¿La universidad (leer el nombre completo de la universidad) cuenta con un protocolo de acción frente a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género de alcance para toda la universidad?

Sí, para toda la universidad

Sí, para alguna/s unidad/es académica/s

No

NsNc

Si responde SI (cualquiera de las dos opciones) pasa a 12

Si responde NO o NsNc pasa a 14

12 ¿Cómo fue el proceso de aprobación del protocolo?

Presentado y aprobado en Consejo Superior

Resolución Rectoral

Presentado y aprobado por el Concejo Directivo de alguna Unidad Académica

Otro (especificar)

13 ¿Qué área de la universidad se encarga de aplicar el protocolo?

El espacio institucional de gestión de políticas género

El área de asuntos legales

El área de extensión universitaria

El área de bienestar

Otros ¿Cuál?

14 ¿En qué año tomó usted conocimiento de la existencia de la RUGE? Si no recuerda ingresar 99**15 ¿En qué circunstancia tomó usted conocimiento de la RUGE?**

Por una comunicación oficial del CIN

Por el vínculo que mantengo con otras/os rectores/as

Por investigadores, docentes o estudiantes de la universidad

Otro (especificar)

16 La universidad (leer el nombre de la universidad) ¿cuenta con representantes designadas/os para la RUGE?

Sí

No

NsNc

Si responde SI pasa a 17

Si responde NO o NsNc pasa a 18

**17 ¿Cuál fue el criterio de selección de las/os representantes de la RUGE?
(No se leen las opciones, luego se codifica)**

Por su trayectoria académica

Por su trayectoria como militante feminista

Por su identidad política

Otro (especificar)

**18 ¿Cuál es, según su perspectiva, el objetivo prioritario de la RUGE?
(No se leen las opciones, luego se codifica)**

Fortalecer los espacios de atención de casos de violencia por razones de género en las universidades.

Realizar capacitaciones sobre desigualdad y violencia por razones de género

Fortalecer y ampliar la perspectiva de género en la formación y extensión universitaria.

Fortalecer y ampliar la perspectiva de género en la investigación académica

Aprobar protocolos en todas las universidades

Aplicar la Ley Micaela en las universidades

Otro (especificar)

19 ¿La universidad (acá leer el nombre de la universidad) adhirió a la Ley n° 27.499, conocida como “Ley Micaela”?

Sí

No

NsNc

Si responde SI pasa a 20

Si responde NO o NSNC pasa a 24

20 ¿Cómo se logró dicha adhesión?

Por consejo superior

Por resolución rectoral

Otro ¿Cuál?

21 ¿La universidad (acá leer el nombre de la universidad) comenzó con las capacitaciones obligatorias establecidas por la “ley Micaela”?

Sí

No

NsNc

22 ¿Cuál es para usted la principal utilidad de las capacitaciones propuestas desde la Ley Micaela? (No se leen las opciones, luego se codifica)

Concientizar sobre un problema actual de la sociedad argentina como es la violencia de género

Promover la investigación académica sobre este problema

Identificar los casos concretos de violencia de género dentro de la universidad

Modificar estatutos propios de la organización universitaria para promover la igualdad de géneros.

Otros ¿Cuáles?

23 ¿Cuál es para usted el principal inconveniente que tiene la universidad para el desarrollo de las capacitaciones propuestas por la “Ley Micaela”?
(No se leen las opciones, luego se codifica)

La falta de espacio físico

El desinterés de la comunidad universitaria

La falta de personal capacitado en el tema

La falta de presupuesto

Otros ¿Cuál?

Ninguno

24 El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación 206, constituye la primera norma internacional del trabajo jurídicamente vinculante que aborda de forma exclusiva la problemática de la violencia en el trabajo y reconoce la violencia de género. ¿Conoce usted el convenio 190 de sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la recomendación 206?

Sí

No

NsNc

Si responde SI pasa a 25

Si responde NO o NSNC finaliza de la entrevista

25 ¿Cree que las universidades debieran adherir a dicho convenio?

Sí

No

NsNc

26 ¿Cómo le parece que puede aplicarse la recomendación 206 del convenio en su universidad?

ANEXO II: ENCUESTA A REPRESENTANTES DE RUGE

U Universidad entrevistada

1 ¿Cuál es su edad?

20 años o menos

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

2 ¿Cuál es su género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Género fluido

Otro (especificar)

3 ¿Cuál es su título de mayor jerarquía académica?

Título de Grado

Magister

Doctor/a

Post-doctor/a

Otro (especificar)

4 ¿Cuál es su formación y título de grado, es decir su disciplina de origen?

5 ¿Qué designación tiene Ud. ante la RUGE?

Titular

Suplente

6 ¿En qué año fue designada/o?

2018-2019-2020

7 ¿Qué otra tarea desempeña dentro de la universidad?

8 ¿La Universidad (leer el nombre completo de la universidad) cuenta con un espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género?

Sí

No

Si responde SI pasa a 9

Si responde NO pasa a 19

9 ¿En qué año fue creado este espacio?

Antes de 2015-2015-2016-2017-2018-2019-2020

10 ¿Qué vínculo tiene con espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género?

11 ¿Cuál es el objetivo principal del espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género? (No se leen las opciones, respuesta espontánea, luego se codifica)

Aplicar el protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género y/o discriminación sexual

Realizar capacitaciones en perspectiva de género

Desarrollar políticas de formación y extensión

Fortalecer la investigación en cuestiones de género

Brindar asesoramiento y acompañamiento en promoción de los derechos sexuales y reproductivos

Otro (especificar)

12 ¿Cuáles son las principales líneas de acción del espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género? Puede seleccionar más de una opción

Atención de situaciones de violencia de género y aplicación del protocolo

Investigación

Formación

Brindar asesoramiento y acompañamiento en promoción de los derechos sexuales y reproductivos

Otro (especificar)

13 ¿El espacio de género cuenta con un espacio de consejería en sexualidades?

Si

No

NsNc

14 ¿Cuán suficiente considera usted la disponibilidad de los siguientes recursos en la universidad para la realización de charlas, jornadas, congresos o eventos en general con perspectiva de género o con la violencia de género como tema central? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy suficiente, 2 es suficiente, 3 es poco suficiente, 4 es nada suficiente

Recursos económicos (disponibilidad de dinero)

Recursos materiales (instalaciones, mobiliario, proyector, computadores, etc.)

Recursos humanos

Recursos institucionales (permisos, avales, difusión, apoyo, etc.)

15 ¿Con qué frecuencia los espacios institucionales de género interactúan con la comunidad en la que se encuentra la universidad (organizaciones de la sociedad civil, estatales, organizaciones de mujeres y feministas, etc.) para difundir, informar, sensibilizar sobre la perspectiva y violencia de género?

Muy frecuentemente

Frecuentemente

Poco frecuentemente

No interactúan

NsNc

*Si responde "No interactúan" o "NsNc" pasa a 20**Si responde cualquiera de las otras opciones pasa 16***16 ¿En qué consiste dicho vínculo o interacción con la comunidad en la que se encuentra la universidad?**

Se organizan actividades como charlas, conferencias

Se imparten cursos o seminarios

Se brinda asesoramiento

Otros (especificar)

17 ¿Cuántas de estas actividades con la comunidad se realizaron desde que el espacio institucional de género existe en la universidad y cuántas en 2019?

Desde que existe el área de género: De 1 a 5, de 6 a 10, más de 10, NsNc

2019: De 1 a 5, de 6 a 10, más de 10, NsNc

- 18** En una escala de 1 a 4 donde 1 es muy frecuentemente, 2 es frecuentemente, 3 es poco frecuentemente y 4 es nunca, con qué frecuencia el espacio de género de la universidad realizó actividades conjuntas con los siguientes organismos o instituciones de la comunidad para difundir, informar, sensibilizar sobre la perspectiva y violencia de género desde que dicho espacio existe.

Organizaciones vecinales

Clubes deportivos

Instituciones educativas de todos los niveles

Áreas o secretarías de nivel municipal/provincial/nacional

Hospitales y centros de salud

Instituciones religiosas

Organizaciones de mujeres y feministas

Partidos o agrupaciones políticas

Sistema carcelario

Otras ¿Cuáles?

- 19** ¿Se realiza algún tipo de evaluación sobre la recepción u opinión por parte de las/os concurrentes a tales actividades? ¿Cuál?

Una devolución informal por parte de los concurrentes (conversación al término de la actividad, etc.)

Encuesta de opinión

Examen presencial o virtual que acredite los conocimientos adquiridos

Otras ¿Cuáles?

No se hace ninguna evaluación

- 20** Su universidad, ¿adhirió a la Ley n° 27.499 “Ley Micaela”?

Si

No

Si responde Si pasa a pregunta 21

Si responde No pasa a pregunta 33

- 21** ¿Comenzaron a realizar o están realizando las capacitaciones?

Sí

No

Si responde Si pasa a pregunta 22, sino 33

22 ¿Cuáles fueron los actores institucionales responsables de la coordinación e implementación de las capacitaciones?

Espacio institucional de género
Rectorado
Área de Recursos Humanos
Secretaría de extensión universitaria
Secretaría académica
Equipos de investigación
Otras ¿Cuáles?

23 ¿Con que claustros/áreas/actores articularon para definir la modalidad y contenido del plan de capacitación obligatoria establecida en la Ley Micaela?

Autoridades
Docentes
No Docentes
Estudiantes
Graduados/as
Ninguno
Si responde "Ninguno" pasa a 25
Si responde cualquiera de las otras opciones pasa a 24

24 ¿Bajo qué modalidad se llevó a cabo la articulación?

Mesa de diálogo
Reuniones intersectoriales/inter-claustros
Consejo superior/ Consejo directivo
Coordinación de carreras
Otro (especificar)

25 ¿Cuál fue el primer claustro en el que se implementó la capacitación?

Autoridades
Docentes
No docentes
Estudiantes
Graduados/as

26 ¿Qué claustros han capacitado hasta el momento?

- Autoridades
- Docentes
- No docentes
- Estudiantes
- Graduados/as

27 ¿Cuál es para usted el principal inconveniente que tiene la universidad para el desarrollo de las capacitaciones propuestas por la “Ley Micaela”?

- La falta de espacio físico
- El desinterés de la comunidad universitaria
- La falta de personal capacitado en el tema
- La falta de presupuesto
- Falta o ausencia de voluntad política por parte de las autoridades
- Otros (especificar)
- Ninguno

28 ¿A lo largo de cuántos encuentros se desarrolló la capacitación?

29 ¿Cuánto tiempo (en semanas) duró el proceso de diseño, dictado y evaluación de la capacitación?

30 ¿Han entregado certificados de participación a las capacitaciones?

- Si
- No
- NsNc
- Si responde SI pasa a 30*
- Si responde NO o NSNC pasa a 31*

31 ¿Quién o qué institución los firmó?

32 ¿Convocaron a la universidad (leer el nombre completo de la universidad) para dictar

la capacitación en otro/s espacio/s?

Sí, fue convocada por otra universidad

Sí, fue convocada por espacios/instituciones/actores municipales

Sí, fue convocada por espacios/instituciones/actores provinciales

Sí, fue convocada por espacios/instituciones/actores nacionales

Otro (especificar)

No fue convocada

33 ¿Cuáles son los principales obstáculos dentro de la universidad (sean materiales o simbólicos, formales o informales) con los que se encuentra el espacio institucional de género para legitimar y desarrollar sus prácticas y proyectos?

34 ¿Han realizado articulaciones desde el espacio de género al interior de la universidad? ¿Cómo fue esa articulación? ¿Qué finalidades tuvo?

35 ¿Cuál es el principal obstáculo que existe en la universidad para la implementación de políticas de género? (No se leen las opciones, respuesta espontánea, luego se codifica)

Falta de presupuesto destinado al espacio de género

Ausencia o falta de profesionales formados en el área de género

Ausencia o falta de voluntad política para el desarrollo del espacio de género

No identifico obstáculos

Otro (especificar)

ANEXO III: ENCUESTA A REFERENTES DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN

U Universidad entrevistada

1 ¿Cuál es su edad?

20 años o menos

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

2 ¿Cuál es su género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Género fluido

Otro (especificar)

3 ¿Cuál es su título de mayor jerarquía académica?

Título de Grado

Magister

Doctor/a

Post-doctor/a

Otro (especificar)

4 ¿Cuál es su formación y título de grado, es decir su disciplina de origen?

5 ¿Desde qué año existe el espacio de atención de situaciones de violencia?

6 ¿Cuáles son las distintas situaciones de violencia por razones de género que reciben o atienden en el espacio de atención? *Respuesta abierta*

7 De las situaciones de violencia que mencionó ¿cuáles son las más frecuentes?
Respuesta abierta

8 ¿Utilizan alguna clasificación para tipificar estas situaciones de violencia que reciben? ¿Cuál?

9 ¿Ud. cree que las situaciones de violencia que recibe o atiende en el espacio de atención afectaron el desarrollo académico de los/as estudiantes que sufrieron violencia de género?

Si

No

NsNc

Si responde SI pasa a Pregunta 9

Si responde NO, NO CORRESPONDE o NSNC pasa a Pregunta 10

10 ¿Cómo? *Pregunta abierta*

11 ¿La universidad (leer el nombre completo de la universidad) cuenta con un protocolo de acción frente a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género?

Sí

No

NsNc

Si responde SI pasa a 10

Si responde NO o NsNc pasa a 17

12 ¿Qué tipos de medidas contempla el protocolo de acción contra la violencia de género? Leer opciones. Puede marcar más de una

Preventivas

Pedagógicas

Disciplinarias

De permanencia en la institución

Contención de víctimas y contraparte

Otras (especificar)

13 ¿Cuánto tiempo promedio (en semanas) demora la institución en implementar las medidas? Si no sabe o no contesta se marca 99

Preventivas

Pedagógicas

Disciplinarias

De permanencia en la institución

Contención de víctimas y contraparte

Otros (especificar)

14 ¿Qué tan frecuente es el uso de estas medidas? Se leen los tipos de medidas

Muy frecuente/Algo frecuente/Poco frecuente/Nada frecuente/NsNc

Preventivas

Pedagógicas

Disciplinarias

De permanencia en la institución

Contención de víctimas y contraparte

Otros

15 ¿En cuáles de las siguientes áreas y/o actores institucionales tienden a demorarse o encuentran más obstáculos los procesos para la aplicación de medidas y la investigación de casos? Puede marcar más de uno

Áreas legales

Responsables administrativos/as de unidades académicas

Jefes/as o coordinadores/as de áreas no docentes

Decanos/as

Docentes

Autoridades

Consejo superior/ Consejo directivo

Sindicatos/gremios

Estudiantes/ Organizaciones estudiantiles

Otro (especificar)

Ninguno

Si responde opción "Ninguno" pasa a 18

16 ¿Qué tipos de demoras u obstáculos para la aplicación de medidas y para la investigación de los casos se presentaron desde que el espacio existe? (Respuesta espontánea y múltiple. Codificar en la/s opción/es que corresponda)

Maltrato
Indiferencia
Abordaje no coordinado
Dilación innecesaria
Exceso de burocratización
Falta de contrarreferencia
Ausencia de perspectiva de género
Falta de voluntad política
Otros (especificar)

17 ¿A qué causas cree que se vinculan estas demoras u obstáculos?

(Respuesta espontánea y múltiple. Codificar en la/s opción/es que corresponda)

Vínculos de poder/jerárquicos
Falta de perspectiva de género en el área de legales
El tipo de violencia denunciado
Vínculos personales entre la persona denunciada y el área de legales
Otros (especificar)

18 De todas las personas que conforman el espacio de atención de las situaciones de violencia de género ¿Cuántas personas trabajan bajo modalidad...

Ad Honorem
Contrato de locación de servicio
Contrato no docente
Contrato docente
Planta transitoria
Planta permanente
Beca de prestación de servicios
Otra (especificar)

19 ¿A qué disciplinas pertenecen? *Puede seleccionar más de una*

Psicología

Trabajo social

Sociología

Antropología

Abogacía

Otras ¿Cuál?

20 ¿Hay políticas de cuidado del personal del equipo?

Si

No

Si responde SI pasa a Pregunta 21

Si responde NO pasa a Pregunta 23

21 ¿Cuáles?

Licencias

Disposición física del espacio del trabajo

Horarios de atención cubiertos por más de una persona del equipo

Atención psicológica para el equipo

Voluntad de resolver situaciones de informalidad laboral de las trabajadoras

Otras (especificar)

22 ¿Existe un espacio físico visible para el espacio de atención?

Si

No

NsNc

23 ¿Existen canales de difusión del espacio de atención?

Si

No

Si responde SI pasa a Pregunta 24

Si responde NO finaliza la entrevista

24 ¿Cuáles?

ANEXO IV: ENCUESTA A DOCENTES

U Universidad entrevistada

1 ¿Es usted docente de la Universidad (leer nombre de la universidad)?

Si *Continúa a pregunta 2*

No *Finaliza la encuesta*

2 ¿Cuál es su edad?

Menos de 20 años

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

NsNc

3 ¿Cuál es su género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Género fluido

4 ¿Tiene usted hijo/a/s menores de 10 años?

Si/No/NsNc

5 ¿Hace cuánto tiempo (años) que trabaja en la Universidad?

Menos de 1 año/ Entre 1 año y menos de 4 años/ Entre 4 años y menos de 7 años/ 7 años o más/ NsNc

6 ¿A qué área de estudios pertenece?

Ciencia y tecnología (Incluyendo ingeniería)

Ciencias Naturales (incluyendo medicina, odontología y veterinaria)

Arquitectura y diseño

Ciencias sociales

Arte

Ciencias económicas

Derecho

Filosofía, lengua y literatura

Otra

NsNc

Ahora le voy a leer una serie de situaciones de discriminación y acoso por razones de género dentro de la universidad, le voy a pedir por favor marque 1 si las vivió en persona o 2 si no vivió estas situaciones. Si no sabe o no contesta marque 9.

7 ¿Le descalificaron, burlaron, gritaron, desvalorizaron o hicieron “bromas” en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género (tal como la vestimenta, apariencia, modo de hablar y modales)?**8 ¿Ha recibido llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes o comentarios en Instagram / Facebook u otra red social de carácter ofensivo, hostigante, impropio o agresivo en relación a su vida íntima / sexual?****9 ¿Le han pedido favores sexuales a cambio de beneficiarlo/a en alguna instancia de su práctica profesional?****10 ¿Le han tocado, forcejeado, besado sin su consentimiento?****11 ¿Le han forzado a tener relaciones sexuales en espacios de la Universidad o en otros espacios?****12 ¿Le han citado en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Universidad, innecesariamente, para hacerle proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual?****13 ¿Le han hecho comentarios impropios, groseros u obscenos, silbidos, gestos en el aula, pasillos u otros espacios de la Universidad?**

- 14** ¿Le han dado mayor cantidad de tareas o mayores exigencias en virtud de su género y/o en relación a pares de otro género?
- 15** ¿Qué tan frecuentes son en el ámbito universitario los chistes, burlas, sarcasmos que aluden a ser varón, mujer, trans, u otro género, orientación sexual y/o identidad de género? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9
- 16** ¿Qué tan frecuentes son las situaciones de discriminación o acoso por razones de género dentro de la Universidad? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9
- 17** ¿Podría decirme en qué medida está de acuerdo con la siguiente frase:
“La Universidad es un espacio de escucha y cuidado, que me hace sentir protegido/a, en relación a la violencia de género”? Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy de acuerdo, 2 es de acuerdo, 3 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 es en desacuerdo y 5 es muy en desacuerdo, si no sabe o no contesta marque 9
- 18** Frente a una situación de discriminación/hostigamiento/abuso de género dentro de la Universidad, en un primer momento ¿a quién/es le/s pediría o pidió consejo o ayuda?
- A mis compañeras/os
 - Al espacio de atención de situaciones de violencia de género
 - Algún/a directivo/a de una carrera
 - Al sindicato / gremio
 - Algún familiar
 - No pediría/pidió ayuda
 - Otro
 - NsNc
- 19** ¿Sabe si existe un protocolo de acción ante situaciones de violencia por razones de género en tu Universidad?
- Si/No/NsNc

20 ¿Conoce el espacio de atención de situaciones de violencia por razones de género de tu Universidad?

Si/No/No hay/NSNc

Si responde SI continua

Si responde NO, NO HAY o NSNC finaliza la encuesta

21 ¿Recurrió alguna vez al espacio de atención para hacer una consulta o una denuncia?

Sí, para consultar

Sí, para hacer una denuncia

Sí, tanto consulta como denuncia

No

NSNc

Si responde NO o NSNC finalizar encuesta

22 ¿Recurrió por un problema que tuvo/tiene dentro de la universidad o fuera?

Dentro de la universidad

Fuera de la universidad

Si responde DENTRO DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 23

Si responde FUERA DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 24

23 ¿Qué esperaba que sucediera al momento de hacer la consulta o denuncia?

Obtener contención por parte del espacio de atención

Obtener contención por parte del espacio de atención y que se le brinde una capacitación a la persona que perpetró la violencia

Obtener contención por parte del espacio de atención, que se le brinde una capacitación a la persona que perpetró la violencia y que además se la sancione

Otro

NSNc

24 ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la atención recibida por el espacio de atención?

Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy satisfecho, 2 es satisfecho, 3 es ni satisfecho ni insatisfecho, 4 es insatisfecho y 5 muy insatisfecho, si no sabe o no contesta marque 9

25 ¿Ha asistido a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género?

Si/No/NSNc

ANEXO V: ENCUESTA A PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

U Universidad entrevistada

1 ¿Es usted trabajador/a (no docente) de la Universidad (leer nombre de la universidad)?

Si Continúa a pregunta 2

No Finaliza la encuesta

2 ¿Cuáles su edad?

Menos de 20 años

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

NsNc

3 ¿Cuál es tu género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Genero fluido

4 ¿Tiene hijo/a/s menores de 10 años?

Si/No/NsNc

5 ¿Hace cuánto tiempo (años) que trabaja en la Universidad?

Menos de 1 año/ Entre 1 año y menos de 4 años/ Entre 4 años y menos de 7 años/

7 años o más/NsNc

6 ¿Tiene personal a cargo suyo en su trabajo?

Si/No/NsNc

Ahora le voy a leer una serie de situaciones de discriminación y acoso por razones de género, le voy a pedir por favor marque 1 si las vivió en persona o 2 si no vivió estas situaciones. Si no sabe o no contesta marque 9.

7 ¿Le descalificaron, burlaron, gritaron, desvalorizaron o hicieron “bromas” en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género (tal como la vestimenta, apariencia, modo de hablar y modales)?**8 ¿Ha recibido llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes o comentarios en Instagram / Facebook u otra red social de carácter ofensivo, hostigante, impropio o agresivo en relación a su vida íntima / sexual?****9 ¿Le han pedido favores sexuales a cambio de beneficiarlo en alguna instancia de su trabajo?****10 ¿Le han tocado, forcejeado, besado sin su consentimiento?****11 ¿Le han forzado a tener relaciones sexuales en espacios de la Universidad o en otros espacios?****12 ¿Le han citado en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Universidad, innecesariamente, para hacerle proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual?****13 ¿Le han hecho comentarios impropios, groseros u obscenos, silbidos, gestos en el aula, pasillos u otros espacios de la Universidad?****14 ¿Le han dado mayor cantidad de tareas o mayores exigencias en virtud de su género y/o en relación a pares de otro género?****15 ¿Qué tan frecuentes son en el ámbito de trabajo dentro de la universidad los chistes, burlas, sarcasmos que aluden a ser varón, mujer, trans, u otro género, orientación sexual y/o identidad de género? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9.**

- 16** ¿Qué tan frecuentes son las situaciones de discriminación o acoso por razones de género dentro del ámbito de trabajo? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9.
- 17** ¿Podría decirme en qué medida está de acuerdo con la siguiente frase: “La Universidad es un espacio de escucha y cuidado, que me hace sentir protegido/a, en relación a la violencia de género”? Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy de acuerdo, 2 es de acuerdo, 3 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 es en desacuerdo y 5 es muy en desacuerdo, si no sabe o no contesta marque 9.
- 18** Frente a una situación de discriminación/hostigamiento/abuso de género dentro de la Universidad, en un primer momento ¿a quién/es le/s pediría/s o pidió consejo o ayuda?
- A mis compañeras/os
 - Al espacio de atención de situaciones de violencia de género
 - Algún superior o directivo/a
 - Al sindicato / gremio
 - Algún familiar
 - No pediría/pidió ayuda
 - Otro
 - NsNc
- 19** ¿Sabe si existe un protocolo de acción ante situaciones de violencia por razones de género en tu Universidad?
- Si/No/NsNc
- 20** ¿Conoce el espacio de atención de situaciones de violencia por razones de género de tu Universidad?
- Si/No/No hay/NsNc
- Si responde SI continua*
- Si responde NO, NO HAY o NSNC finaliza la encuesta*

21 ¿Recurrió alguna vez al espacio de atención para hacer una consulta o una denuncia?

Sí, para consultar

Sí, para hacer una denuncia

Sí, tanto consulta como denuncia

No

NsNc

Si responde NO o NSNC finalizar encuesta

22 ¿Recurrió por un problema que tuvo/tiene dentro de la universidad o fuera?

Dentro de la universidad

Fuera de la universidad

Si responde DENTRO DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 23

Si responde FUERA DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 24

23 ¿Qué esperaba que sucediera al momento de hacer la consulta o denuncia?

Obtener contención por parte del espacio de atención

Obtener contención por parte del espacio de atención y que se le brinde una capacitación a la persona que perpetró la violencia

Obtener contención por parte del espacio de atención, que se le brinde una capacitación a la persona que perpetró la violencia y que además se la sancione

Otro

NsNc

24 ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la atención recibida por el espacio de atención?

Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy satisfecho, 2 es satisfecho, 3 es ni satisfecho ni insatisfecho, 4 es insatisfecho y 5 muy insatisfecho, si no sabe o no contesta marque 9

25 ¿Ha asistido a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género?

Si/No/NsNc

ANEXO VI: ENCUESTA A ESTUDIANTES

U Universidad entrevistada

1 ¿Ud. es estudiante de la Universidad (leer nombre de la universidad)?

Si *Continúa a pregunta 2*

No *Finaliza la encuesta*

2 ¿Cuál es tu edad?

Menos de 20 años

21 a 25 años

26 a 29 años

30 a 39 años

40 a 49 años

50 a 59 años

60 y más

NsNc

3 ¿Cuál es su género autopercebido?

Mujer

Lesbiana

Travesti

Mujer trans

Varón

Varón trans

Gay

No binarie

Género fluido

4 ¿Tiene hijo/a/s menores de 10 años?

Si/No/NsNc

5 Pensando en la situación actual de su hogar, ¿cree usted que tiene los ingresos suficientes para que pueda asistir a la universidad?

Más que suficientes

Suficientes

A veces suficientes y a veces no

Insuficientes

NsNc

6 ¿Qué nivel educativo está cursando actualmente?

Curso o materias de ingreso a la universidad

Pre-grado

Grado

Posgrado

NsNc

7 ¿Hace cuánto tiempo (años) que cursa en la Universidad?

1 año/ 2 años/ 3 años/ 4 años/ 5 años o más/NsNc

8 ¿A qué área de estudios pertenece?

Ciencia y tecnología (Incluyendo ingeniería)

Ciencias Naturales (incluyendo medicina, odontología y veterinaria)

Arquitectura y diseño

Ciencias sociales

Arte

Ciencias económicas

Derecho

Filosofía, lengua y literatura

Otra

NsNc

Ahora le voy a leer una serie de situaciones de discriminación y acoso por razones de género dentro de la universidad, le voy a pedir por favor que marque 1 si las vivió en persona o 2 si no vivió estas situaciones. Si no sabe o no contesta marque 9.

- 9** ¿Le descalificaron, burlaron, gritaron, desvalorizaron o hicieron “bromas” en relación a su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género (tal como la vestimenta, apariencia, modo de hablar y modales)?
- 10** ¿Ha recibido llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensajes o comentarios en Instagram / Facebook u otra red social de carácter ofensivo, hostigante, impropio o agresivo en relación a su vida íntima / sexual?
- 11** ¿Le han pedido favores sexuales a cambio de acceder a un material, examen u otro requisito para la cursada y aprobación de materias?
- 12** ¿Le han tocado, forcejeado, besado sin su consentimiento?
- 13** ¿Le han forzado a tener relaciones sexuales en espacios de la Universidad o en otros espacios?
- 14** ¿Le han citado en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Universidad, innecesariamente, para hacerle proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual?
- 15** ¿Le han hecho comentarios impropios, groseros u obscenos, silbidos, gestos en el aula, pasillos u otros espacios de la Universidad?
- 16** ¿Le han dado mayor cantidad de tareas o mayores exigencias en virtud de su género y/o en relación a pares de otro género?
- 17** ¿Le han desalentado o impedido acceder a actividades, espacios o funciones de su interés por su género y/o en relación a lo permitido a pares de otro género?
- 18** ¿Ha escuchado en la Universidad comentarios sexistas (o discriminatorios) sobre las características, conductas, o capacidades de mujeres, varones u otras identidades?
- 19** Le han golpeado en la Universidad como consecuencia de las características, conductas, o capacidades de mujeres, varones u otras identidades?

- 20** ¿Qué tan frecuentes son en el ámbito universitario los chistes, burlas, sarcasmos que aluden a ser varón, mujer, trans, u otro género, orientación sexual y/o identidad de género? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9
- 21** ¿Qué tan frecuentes son las situaciones de discriminación o acoso por razón de género dentro de la Universidad? Utilice una escala del 1 al 4, donde 1 es muy frecuente, 2 es frecuente, 3 es poco frecuente y 4 es nada frecuente, si no sabe o no contesta marque 9
- 22** ¿Podría decirme en qué medida está de acuerdo con la siguiente frase: “La Universidad es un espacio de escucha y cuidado, que me hace sentir protegido/a, en relación a la violencia de género”? Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy de acuerdo, 2 es de acuerdo, 3 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 es en desacuerdo y 5 es muy en desacuerdo, si no sabe o no contesta marque 9
- 23** Frente a una situación de discriminación/hostigamiento/abuso de género dentro de la Universidad, en un primer momento ¿a quién/es le/s pediría o pidió consejo o ayuda?
- A mis compañeras/os
 - Al espacio de atención de situaciones de violencia de género
 - A un/a profesor/a o directivo/a de una carrera
 - Al departamento de estudiantes
 - Al centro de estudiantes/ agrupación estudiantil
 - Algún familiar
 - No pediría/pidió ayuda
 - Otro
 - NsNc
- 24** ¿Sabe si existe un protocolo de acción ante situaciones de violencia por razones de género en tu Universidad?
- Si/No/NsNc

25 ¿Conoce el espacio de atención de situaciones de violencia por razones de género de tu Universidad?

Si/No/No hay/NSNc

Si responde SI continua

Si responde NO, NO HAY o NSNC finaliza la encuesta

26 ¿Recurrió alguna vez al espacio de atención para hacer una consulta o una denuncia?

Sí, para consultar

Sí, para hacer una denuncia

Sí, tanto consulta como denuncia

No

NSNc

Si responde NO o NSNC finalizar encuesta

27 Recurrió por un problema que tuvo/tiene dentro de la universidad o fuera?

Dentro de la universidad

Fuera de la universidad

Si responde DENTRO DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 23

Si responde FUERA DE LA UNIVERSIDAD PASA A PREGUNTA 24

28 ¿Qué esperaba que sucediera al momento de hacer la consulta o denuncia?

Obtener contención por parte del espacio de atención

Obtener contención por parte del espacio de atención y que se le brinde una capacitación a la persona que perpetró la violencia

Obtener contención por parte del espacio de atención, que se le brinde

una capacitación a la persona que perpetró la violencia y que además se la sancione

Otro

NSNc

29 ¿Cuál es su nivel de satisfacción con la atención recibida por el espacio de atención?

Utilice una escala del 1 al 5, donde 1 es muy satisfecho, 2 es satisfecho, 3 es ni satisfecho ni insatisfecho, 4 es insatisfecho y 5 muy insatisfecho, si no sabe o no contesta marque 9

30 ¿Ha asistido a capacitaciones o instancias formativas con perspectiva de género?

Si/No/NSNc

ANEXO VII:

TIPOLOGÍA DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

A SITUACIONES

- 1 externas** (cuando ninguno de las personas pertenece a la universidad y se pueden dar de forma presencial y/o virtual a través del uso de redes sociales y/o plataformas virtuales de interacción)
- 2 mixtas** (cuando una de las dos personas involucradas NO pertenece a la institución universitaria)
- 3 internas** (cuando las dos personas pertenecen a la institución universitaria y se pueden dar de forma presencial y/o virtual a través del uso de redes sociales y/o plataformas virtuales de interacción)

B TIPO DE VÍNCULO

1 Situaciones externas

- 1.1 pareja (esposx, cónyuge, concubinx, novix)
- 1.2 familiar (no incluye pareja)
- 1.3 vecinal
- 1.4 laboral
- 1.5. desconocido (sin ningún tipo de vínculo previo)
- 1.6. otro (especificar)...

2 Situaciones mixtas

- 2.1 pareja (esposx, cónyuge, concubinx, novix)
- 2.2 familiar (no incluye pareja)
- 2.3 vecinal
- 2.4 laboral
- 2.5. desconocido
- 2.6. otro (especificar)...

3 Situaciones internas

- 3.1 personales (implica un vínculo sexo-afectivo)
- 3.2 institucionales (implica un vínculo en su condición de docente, no docente, autoridad y/o estudiante)

C TIPO DE VIOLENCIA

1 Situaciones externas

- violencia física
- violencia sexual (incluiría en este caso, el acoso sexual cualquiera sea el ámbito y pornovenganza)
- violencia psicológica/emocional
- violencia económica/patrimonial
- violencia simbólica
- violencia política
- violencia laboral
- discriminación por razones de género u orientación sexual
- grooming
- acoso callejero

2 Situaciones mixtas

- violencia física
- violencia sexual
- violencia psicológica/emocional
- violencia económica/patrimonial
- violencia simbólica
- violencia política
- discriminación por razones de género u orientación sexual
- grooming
- acoso callejero

3 Situaciones internas

3.1 Violencia en vínculo sexo-afectivo (definido como vínculo sexual y/o afectivo que puede ser de pareja o no)

- violencia física
- violencia sexual
- violencia psicológica/emocional
- violencia económica/patrimonial

3.2.1 Discriminación (definida por las siguientes situaciones)

- *Chiste/comentario sexista u homo/lesbo/transodio.*
- *Discriminación institucional:* Cuando los parámetros institucionales o las conductas de cualquier miembro de la institución tienen efectos discriminatorios en estudiantes, docentes, no docentes. Incluye la discriminación por género, por orientación sexual y por maternidad.

- *Discriminación ambiental*: No es un insulto dirigido, sino que le podría haber sucedido a otra persona. Ciertos imaginarios que contribuyen a los discursos que forman parte de la cotidianeidad y se expresan de forma abierta. Esta situación conlleva a que las personas se sienten afectadas por esos contenidos. Chistes y comentarios sexistas no dirigidos, situaciones de acoso callejero.

3.2.2 Acoso sexual (puede ser tanto en una relación académica ej.: docente- estudiante como laboral ej.: jefe- empleada)

3.2.2.1. Acoso sexual leve (definido a partir de las siguientes prácticas)

- Chistes de contenido sexual sobre la persona vinculado a su género
- Piropos/comentarios sexuales
- A pesar de la negativa pedir reiteradamente citas
- Acercamiento excesivo
- Hacer gestos y miradas insinuantes

3.2.2.2. Acoso sexual grave (definido a partir de las siguientes prácticas)

- A pesar de la negativa hacer preguntas sobre su vida sexual
- A pesar de la negativa hacer insinuaciones sexuales
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones pero absolutamente molesto
- A pesar de la negativa presionar después de la ruptura sentimental con un compañero/a/e

3.2.2.3. Acoso sexual muy grave (definido a partir de las siguientes prácticas)

- Abrazos, besos no deseados
- Tocamiento, pellizcos
- Acercamiento corporal
- Acorralamiento
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido
- Pornovenganza (difundir imágenes íntimas sin consentimiento)
- Abuso sexual en la infancia
- Violación sexual

3.2.3 Violencia laboral o académica por cuestiones de género u orientación sexual (definido a partir de las siguientes prácticas)

- Subvaloración de las tareas por condición de género u orientación sexual
- Hostigamiento (excesivo control, vigilancia, asignar más tareas) por condición de género
- Asignación de tareas que no corresponde por condición de género

- Manipulación por condición de género
- Insulto por condición de género
- Desaliento y/o desvalorización laboral por condición de género
- Destrato
- Bullying con contenido de género u orientación sexual
- Intimidación (amenaza; hacer que alguien sienta miedo)
- Abuso de poder (excesivo control, vigilancia, asignar más tareas por parte de una persona de mayor jerarquía laboral)

SOBRE LA INICIATIVA SPOTLIGHT

- La Iniciativa Spotlight es una alianza global de la Unión Europea y las Naciones Unidas que en Argentina es implementada con el liderazgo de la Oficina de Coordinación de Naciones Unidas en el país a través de cuatro agencias (ONU Mujeres, PNUD, UNFPA y OIT, a las que se suma UNICEF como agencia asociada).
- Se trata de un programa que, además, cuenta con la activa participación de la sociedad civil, sindicatos, sector privado y academia.
- La iniciativa se llama Spotlight (iluminar o poner el foco, en español) porque persigue llamar la atención sobre este flagelo, sacándolo a la luz pública y convirtiéndolo en el centro de los esfuerzos para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Argentina, es uno de los cinco países seleccionados en América Latina junto a El Salvador, México, Ecuador y Honduras y único en América del Sur, que se beneficiará de Spotlight. De la mano del Estado y de la sociedad civil, se pondrá el foco en contribuir a eliminar los femicidios.