

MANUAL

Capacitación para No Docentes
en la Ley Micaela

Universidad Provincial de Córdoba

Edición y compilación
Paola Bonavitta
Camila Quargnenti
Lorena Fioretti
Laura Alazraki
Paola Nicolás
Florencia Páez

Equipo editorial

Mariela Edelstein
Pía Reynoso
Nico Ponsone

Edición y compilación

Paola Bonavitta
Camila Quargnenti
Lorena Fioretti
Laura Alazraki
Paola Nicolás
Florencia Páez

Córdoba 2025

Módulo I y II
Ministerio de la Mujer

Manual de capacitación Ley Micaela : para no docentes de UPC / Paola Bonavitta ... [et al.] ; Coordinación general de Pía Reynoso ; Prólogo de Julia Oliva Cúneo. - 1a ed. - Córdoba : Universidad Provincial de Córdoba Ediciones, 2025. Libro digital, PDF - (Las Políticas Públicas en el entramado social)

Archivo Digital: descarga y online

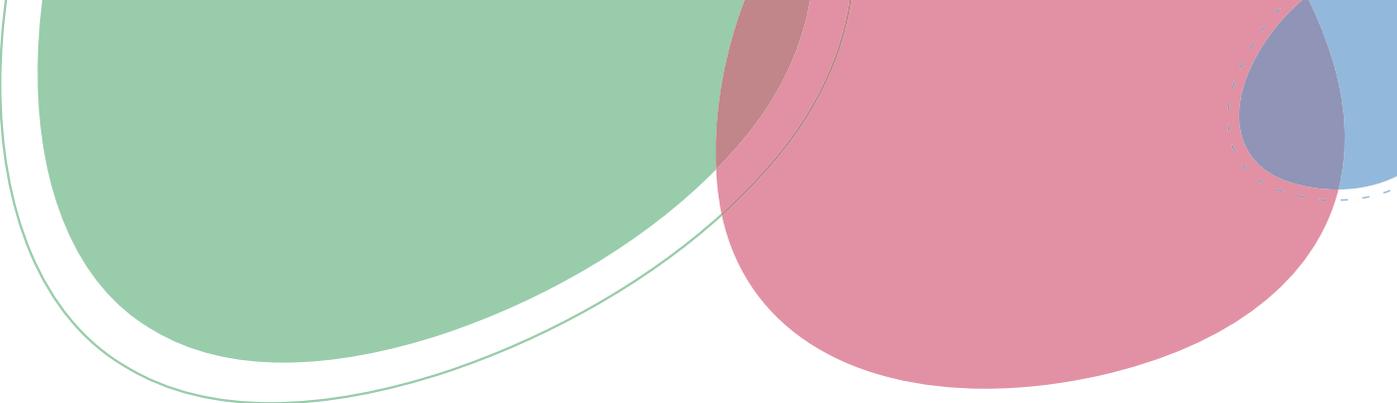
ISBN 978-631-6530-28-8

1. Violencia contra Menores. 2. Derechos de la Mujer. I. Bonavitta, Paola II. Reynoso, Pía, coord. III. Oliva Cúneo, Julia , prolog.

CDD 320.5622

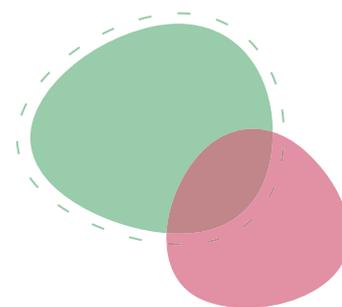


Estos contenidos están reservados bajo una licencia
Creative Commons Atribución - No Comercial



Índice general

04	Prólogo
06	Presentación
09	Módulo I: Perspectiva de Género
12	Capítulo 1: Perspectiva de Género
19	Capítulo 2: Desigualdades de Género
26	Módulo II: Violencia de Género
27	Capítulo 1: Género y Violencias
30	Capítulo 2: Identificar las Violencias de Género
39	Capítulo 3: Ruta crítica en la Universidad
41	Módulo III: Políticas públicas y educación no sexista
42	Capítulo 1: Políticas Públicas y Universidad No Sexista
46	Capítulo 2: Universidad libre de violencias



Prólogo

María Julia Oliva Cúneo

Como Rectora de esta Universidad Provincial de Córdoba, es una inmensa satisfacción dedicar unas palabras a inaugurar este segundo tomo del Manual para las Capacitaciones en violencias de género Ley Micaela que se dictan en esta casa de estudios, esta vez destinadas al claustro no docente.

Consideramos que nos encontramos en un contexto que habilita diversos tipos de violencias, muchas de ellas dirigidas en particular hacia los géneros no hegemónicos. Por este motivo venimos desde hace mucho tiempo como Universidad desarrollando políticas y acciones concretas tanto para hacer frente como para reparar los daños que implican las violencias de género, y en estos tiempos hemos incluso redoblado esfuerzos en esta tarea.

El Programa de Género de la UPC nació en el año 2017 y, justamente, su primera acción fue tendiente a desarrollar acciones de prevención y abordaje de las violencias de género que tenían lugar en la institución, a través del Protocolo de Actuación ante situaciones de violencias de género.

En el año 2024, desde esta gestión se impulsó una revalorización de este primer hito, designando un Equipo de Atención, Acompañamiento y Seguimiento de las violencias de género en la Universidad, integrado por dos profesionales (de psicología y abogacía) que brindarán

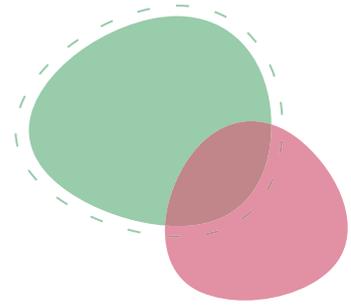
una mirada interdisciplinar e integral para el abordaje de los casos, en un intento por fortalecer esta política institucional sostenida que consideramos clave, sobre todo en los tiempos que corren.

La impronta de esta nueva normativa implica la incorporación de figuras como la del consentimiento, una clasificación de las violencias de género según su gravedad y la instrumentación de Informes con evaluación de riesgo que darán las herramientas a nuestras autoridades para que decidan con información certera y confiable, y por supuesto con perspectiva de género.

Pero lo más relevante de esta nueva etapa es la incorporación de una mirada no punitivista y pedagogizante, que nos incumbe como institución de educación pública, y que apunta a hacer lugar a los procesos de aprendizaje tanto de las personas involucradas como de la comunidad educativa toda.

Confiamos, como una gran apuesta a futuro, que tanto las herramientas mencionadas, como la capacitación que acerca este Manual, sean vías para repensarnos como Universidad y como personas que puedan gestar un mundo libre de violencias.

¡Estamos juntos y juntas en la tarea!



La Ley 27.499 Capacitación en género y violencia hacia las Mujeres, mejor conocida como Ley Micaela, entró en vigencia en el año 2019 luego de un caso que conmocionó al país entero: Micaela García, joven activista contra la violencia de género, fue asesinada por Sebastián Wagner, quien tenía antecedentes y había sido liberado de prisión meses antes (con un criterio alarmante) por la justicia. Este hecho apuntaló los argumentos que se venían sosteniendo desde el movimiento Ni una Menos (vivas y libres nos queremos) y mostró, con una evidencia insoslayable, la urgencia en la necesidad de formación en perspectiva de género para las personas que intervinieran de cualquier manera en la ruta crítica de la violencia de género. Así se gestó, entre la realidad de violencia espantosa que ya conocíamos y el activismo feminista, esta normativa que establece la obligatoriedad de las capacitaciones sobre género y violencia para todas las personas que se desempeñen en los tres poderes del Estado: Judicial, Legislativo y Ejecutivo.

Aunque no están obligadas por la Ley, las Universidades también comenzaron a desarrollar estas capacitaciones dado que era sumamente pertinente y necesario para abordar las diversas situaciones que se venían dando al interior de las instituciones. Previamente se había iniciado un proceso de formulación progresiva de Protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género en las Universidades pero, al estar muchos ya en vigencia al momento de sanción de la Ley Micaela, podría distinguirse con claridad que no eran la úni-

ca herramienta necesaria para el abordaje de los casos y, sobre todo, para lograr cambios culturales respecto a estas prácticas al interior de las instituciones.

Así es como la Universidad Provincial de Córdoba, a través de su Programa de Género, se enmarca en este proceso y desarrolla la presente capacitación en Ley Micaela, como una propuesta enmarcada en la Convocatoria de Proyectos “Creación, jerarquización y fortalecimiento de espacios institucionales para el desarrollo de políticas de género en las universidades” de la Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación (RSPU N°23-2022).

El equipo convocado para llevar adelante este proyecto está integrado por docentes de la Universidad Provincial de Córdoba, formadas y sobre todo sensibilizadas por estos temas, quienes venimos hace años desarrollando tareas de investigación y activismo sobre la perspectiva de género y educación en esta casa de estudios que habitamos.

Las Tipas es el nombre de este grupo de docentes y egresadas que construimos un posicionamiento político, epistemológico y pedagógico desde los feminismos, de perspectiva interseccional, latinoamericana, decolonial y degenerada, para mirar/pensar/ vivir/hacer el mundo de la educación con el anhelo puesto en la crítica de las desigualdades y opresiones de género (y de todo tipo) que condicionan la vivencia del derecho a educarnos —y vivir- desde la libertad, la igualdad, la disidencia y una ética del cuidado y del deseo. Buscamos ahondar este enfoque crítico y, a la vez, vamos buceando y experimentando —en encuentros, danzas y diálogos con otras (estudiantes, docentes, compañeres)- nuevas formas de nombrar el mundo y de habitar y hacer las aulas, patios, pasillos de facultades, escuelas y otros espacios de formación.

Nos interpela el construir espacios de formación desde una pedagogía feminista, que remuevan las estructuras patriarcales, racistas

clasistas y heteronormativas violentas que nos constriñen. Y que sean capaces de movilizar nuevos sentidos y habilitar deseos.

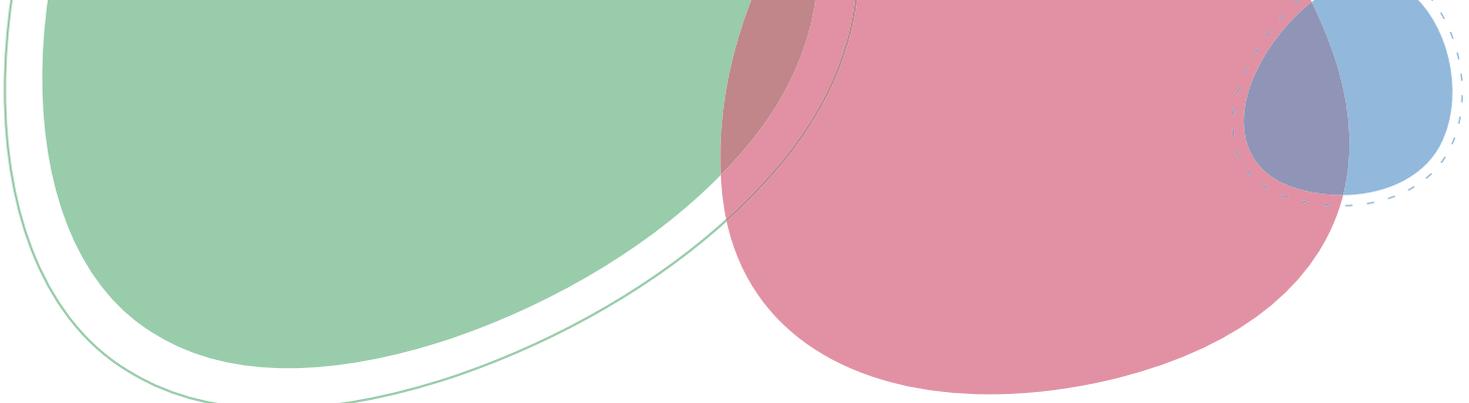
Nos inquieta también, desde este mismo enfoque feminista y decolonial, la producción de conocimientos y saberes para develar-transformar aspectos de nuestra realidad social local y regional, con especial atención al ámbito de la educación. Producción de saberes que -sostenemos como un desafío fundamental- no dejen de propiciar procesos de deconstrucción y revisión de los sesgos patriarcales que configuran los modos dominantes de hacer ciencia. Entendemos que tanto la educación como la ciencia son terrenos de profundas disputas y contradicciones, en cambio permanentes, permeables a la transformación emancipadora desde una razón imaginativa y creadora.

Desde estas perspectivas e inquietudes pensamos esta capacitación, para formarnos en perspectiva de género y violencia y pensar desde aquellos lugares nuestra Universidad en particular.

Las capacitaciones en Ley Micaela establecidas por la Ley abordan tres ejes principales que respetamos: Conceptos introductorios, violencia de género y políticas públicas. El proceso que desarrollamos desde la Universidad Provincial de Córdoba, de la mano del Ministerio de la Mujer de la provincia, nos permitió poner en foco durante el tercer eje en la educación, de manera que fuera mucho más pertinente y sustantivo para nuestro quehacer. El tercer módulo y el taller final estarán enteramente dedicados a este tema y creemos, será el mayor aporte para quienes realicen la capacitación.

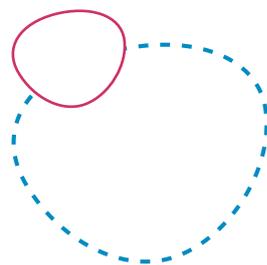
Seguramente la experiencia será provechosa tanto para nosotras como para ustedes, siempre sosteniendo el deseo de construir la Universidad que queremos.

Las Tipas. Colectiva Feminista



MÓDULO 1

Perspectiva de Género



Introducción. Presentación Ley Micaela

El 19 de diciembre de 2018, se aprobó de forma unánime en nuestro país la Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

La Ley N° 27.499 lleva el nombre de Micaela García, en memoria de la joven de 21 años que vivía en Concepción del Uruguay, provincia de Entre Ríos. Su cuerpo fue encontrado sin vida el 8 de abril de 2017 luego de una semana de búsqueda. Su femicida, Sebastián Wagner, fue hallado culpable y condenado a prisión perpetua. Wagner gozaba de libertad condicional con antecedentes por abuso sexual, había sido liberado por el Juez Carlos Rossi.

La Ley Micaela es fruto de la iniciativa, organización y movilización de organizaciones civiles, el movimiento de mujeres, feministas y disidencias. A partir de esta movilización, el Estado Nacional legisló para construir una herramienta que dejara de mirar al costado y se hiciera cargo de la responsabilidad frente a la muerte de Micaela y las miles de mujeres y disidencias víctimas de violencias de género. Nuestra Constitución Nacional y las Convenciones, Tratados y Pactos Internacionales con validez constitucional, constituyen un régimen legal fundamental para la prevención de todo tipo de violencia de género y el abordaje de las desigualdades por medio de la formación de sus agentes públicos y de la sociedad.

“Micaela, tu sonrisa
como bandera”

Corto Documental

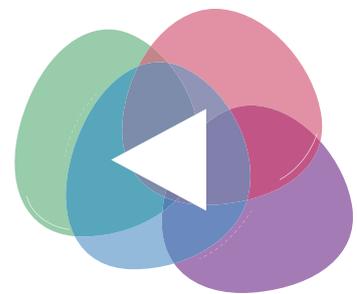


A través de la Ley Micaela, se busca brindar herramientas que permitan visualizar las desigualdades y violencias estructurales, debatir sobre ellas, problematizarlas, reflexionar y, con ello, generar una práctica transformadora de la realidad.

Las violencias por razones de género no son hechos aislados. Son expresiones de patrones culturales, sociales, históricos y políticos aprendidos. Responden a la estructura de un sistema jerárquico, patriarcal, que naturaliza las desigualdades y la ponderación de un género masculino por sobre las mujeres y las disidencias. A la vez, estos aprendizajes están institucionalizados; si no se cuestionan, impactan en la formación de profesionales que forman parte de los poderes del Estado, generando prácticas que reproducen, una y otra vez, estas desigualdades.

¿Qué es la Ley Micaela?

Más información para ampliar lo mencionado respecto al caso Micaela y la Ley



Capítulo 1

Perspectiva de Género

Introducción a la Perspectiva de Derechos Humanos y de Género

Este módulo tiene por objetivo presentar las principales nociones para comprender de qué hablamos cuando mencionamos la importancia de abordar la perspectiva de derechos humanos y de género.

La violencia basada en el género constituye una de las vulneraciones de los Derechos Humanos más graves de nuestras sociedades. Es por esto que el Estado está obligado a garantizar el ejercicio pleno de estos derechos, como así también promover y facilitar los mecanismos de acceso a la justicia ante su violación y fomentar un abordaje integral para su prevención.

Nuestro país ha incorporado los parámetros de la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención de Belém Do Pará, conformando un amplio marco legal para afrontar la problemática desde los Derechos Humanos y la perspectiva de género. También, la Ley Nacional de Protección Integral para prevenir, sancionar, erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, Ley 26.485, compone este marco legal para promover y garantizar el derecho a una una vida sin violencia de género.

¿Qué implican estos tratados internacionales?

La CEDAW (1979), en su Recomendación General N° 33 expone cómo la violencia contra las mujeres se reproduce en distintas situaciones de discriminación, ya que:

- La discriminación puede estar dirigida contra las mujeres sobre la base de su sexo y género.
- La discriminación contra la mujer sobre la base de los estereotipos de género, su estigmatización, las normas culturales dañinas y patriarcales y la violencia basada en el género, afectan particularmente a las mujeres.

Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres -Convención de Belém do Pará- reconoce a la violencia de género como una violación a los Derechos Humanos y a las libertades fundamentales, obligando a los Estados parte a adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dichas violencias.

¿Qué es la perspectiva de género?

La **Perspectiva de Género** analiza las relaciones de poder y cómo las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen efectos de producción y reproducción de la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad y la cultura: el trabajo, la familia, la educación, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, entre otros. La perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar las situaciones de desigualdad.

Por ejemplo, en la Universidad ¿hay carreras más feminizadas que otras?; los cargos de dirección-gestión ¿son proporcionales a la distribución por género del plantel docente de las carreras? ¿Quiénes reali-

zan mayormente las funciones de infraestructura o de seguridad? ¿Y las tareas de cuidado de la salud y limpieza? ¿Son las carreras más feminizadas las que tienen que ver con cuidados (y quizás por ello mismo las menos remuneradas)?

¿Qué es sexo? ¿Qué es género?

El **sexo**, en su definición tradicional-hegemónica, se refiere a las características físicas, anatómicas, biológicas y fisiológicas que traemos al nacer. Y define dos sexos posibles: Macho-hembra/ Hombre-mujer.

Sobre esta noción es necesario revisar que:

→ Se asienta sobre la idea de la división varón-mujer como único modelo de organización social posible, que se conoce como binarismo.

→ Desconoce que ya desde lo biológico existen cuerpos que no son machos, ni hembras, que corresponden a personas que nacen con genitales no asociables a uno u otro sexo y que se denominan **intersex**.

→ Si bien se da por supuesto que la genitalidad es invariable y fija, ésta puede ser modificada hormonal y quirúrgicamente.

→ Introduce la idea de que ya el cuerpo es leído a través de discursos, prácticas y normas.

Esto no quiere decir que no exista el sexo de las personas, sino que se reconoce que su establecimiento como categoría binaria y natural responde a ciertos intereses.

El **Género** es una construcción social, cultural e histórica que asigna características a las personas según cómo “deber ser” de acuerdo a la genitalidad con la que han nacido.

Se habla de construcción porque no es algo que acompañe a la naturaleza y al nacimiento de las personas, sino que son características aprendidas que pueden transformarse, que varían de cultura a cultura y a lo largo del tiempo.

Establece las conductas consideradas propias de lo femenino y lo masculino, y la sociedad en general. Esta asignación refuerza una visión binaria del mundo y de las personas y por lo tanto desconoce otras construcciones genéricas que no se asocian a la división masculino/femenino.

Las relaciones de género se constituyen como relaciones de poder y dominación cuando se erigen desde la desigualdad, la invisibilización, el sometimiento y el abuso.

Género es una noción que se ha ido resignificando en función de la realidad, se inscribe en el campo de los estudios sociales y feministas que, en conjunto con las luchas sociales, mantienen vigente la construcción dinámica del concepto.

En este sentido la noción de género como performance (BUTLER, 2007) sostiene que el género es un atributo posterior a (y construido por) nuestras actuaciones —performances— masculinas o femeninas. Esto quiere decir que no actuamos (género) porque traemos una determinada identidad de género sino que en la medida en que actuamos (de tal o cual manera) nos hacemos de un género.

Asimismo, es necesario distinguir:

→ **Género Atribuido:** es la interpretación cultural de la diferencia sexual. Según la cual, los machos (en cuanto a su biología) son hombres y las hembras son mujeres. Implica una alineación “ideal” con el sexo.

→ **Género Autopercibido:** es el modo personal, interior, subjetivo que cada persona tiene de sentir, pensar, etc. el género. Independientemente del sexo biológico que se le ha asignado.

→ **Género Expresado:** es el modo personal, individual, subjetivo de actuar y de expresar la masculinidad o la femineidad. Un hacer, no un atributo. Es independiente de la orientación sexual.

Diferencias Sexo-Género

Sexo

→ Es biológico, refiere a los órganos genitales (pene, vagina, ovarios, testículos, útero), las hormonas (estrógeno y progesterona), las células sexuales (espermatozoides y óvulos) y la capacidad de embarazarse, parir y amamantar.

→ Considera los genitales y órganos reproductivos así como patrones cromosómicos.

→ Se nace con él.

→ Es posible su modificación mediante intervenciones quirúrgicas, complementado por la administración artificial de hormonas.

→ El sexo genético puede variar según lo decida la persona. No solo existen dos sexos.

Género

→ Refiere a roles, responsabilidades y comportamientos socialmente construidos por hombres y mujeres.

→ Es cultural, los elementos relacionados con el género varían dentro de las culturas y entre ellas.

→ Son comportamientos aprendidos, monitoreados y evaluados y, por lo tanto, premiados, sancionados o censurados.

→ Cambian con el curso del tiempo, al ser una construcción social, depende del momento en que se vive y del aprendizaje que se indica.

→ Varía dentro de las culturas y entre ellas.

Los **Roles De Género** son normas de comportamiento aprendidas en una sociedad, comunidad o grupo social, asociadas como femeninas o masculinas, y que son jerarquizadas y valorizadas de manera diferente. Por ejemplo, vestir de rosa o celeste a una niña o un niño recién nacido.

A partir de las expectativas generadas por los roles, las personas y las sociedades se crean **Estereotipos De Género**, que refieren a creencias y actitudes acerca de cómo deben ser las personas, sus roles, características, atribuciones que las distinguen de acuerdo con el sexo biológico con el que hayan nacido. Por ejemplo, la creencia de que las mujeres están destinadas a parir hijas/os, coser, planchar y cocinar; mientras que los hombres deben salir a trabajar para mantener el hogar.

Los estereotipos se transmiten durante el proceso de socialización a través de la crianza, la educación formal e informal, la publicidad, los dibujos animados, los juguetes, etc. y son claves en la construcción de la identidad de género para cada sexo, así como también de las relaciones entre las personas y el uso de la violencia.

Mandatos sociales de género

Una mirada de la realidad con perspectiva de género permite -entre otras cuestiones-reconocer críticamente los estereotipos sociales que atraviesan la configuración de las identidades, el diseño y el despliegue de proyectos de vida posibles para las personas en una sociedad.

La **Masculinidad** y la **Femineidad**, como formas de "ser varón" y de "ser mujer", se construyen, se aprenden y se reproducen socialmente con la intervención de distintas instituciones: el Estado, la familia, la escuela, la religión, la universidad, los medios de comunicación, el mercado, entre otros. Así se van moldeando los modos de sentir, de pensar, de actuar y de representar al género y se van construyendo modos de relación entre los géneros que reproducen un orden simbólico

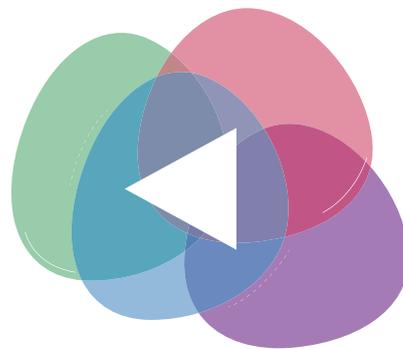
que mantiene la posición dominante de los hombres y la sumisión de las mujeres y disidencias.

¿Cuáles son los ámbitos de la construcción histórica, social y cultural de los géneros?

Son principalmente los **Procesos De Socialización**, primaria y secundaria, y se dan en todos los ámbitos de la vida de las personas: la familia, la comunidad barrial, la escuela, los espacios de formación deportiva, académica, artística, de recreación etc.

Estos procesos representan un eslabón clave para la reproducción de los roles y estereotipos de género y, en este sentido, también para la reproducción de las desigualdades.

¿Somos iguales mujeres y hombres?



Capítulo 2:

Desigualdades de Género

¿Qué son las desigualdades por razones de género? ¿cómo se expresan?

Las **Desigualdades De Género** se expresan en todos los ámbitos de la vida de las personas. Esto se debe a la función que cumplen los roles y estereotipos de género que se nos han impuesto a lo largo de nuestras vidas. Estas construcciones socioculturales generan diversas inequidades, produciendo un acceso desigual a espacios laborales, políticos y económicos. Se estimula de diferente manera el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales entre niñas y niños. De adultos, quienes pertenecen al género masculino, tienen más oportunidades de insertarse laboral y profesionalmente, obtener mejores salarios y ocupar espacios de prestigio social.

Si bien están presente en todos los estratos sociales y culturas, su manifestación y las resistencias que genera son diferentes según los contextos y momentos de la historia y producen, como consecuencias, problemáticas sociales como la discriminación, la violencia hacia las mujeres y disidencias, la violencia en el noviazgo o los femicidios.

Para visibilizar estas desigualdades es necesario incorporar algunos conceptos que nos permitan reflexionar y problematizar los contextos en que se desarrollan.

Interseccionalidad

Nos permite cruzar la condición de género con otras variables. La **Interseccionalidad** nos muestra que no es posible analizar cuestiones de género independientes de la raza, edad, clase social, orientación sexual, etc. Es decir, no es lo mismo la opresión y desigualdad que vive una mujer urbana profesional que la de una mujer indígena que vive en zonas rurales. Otro ejemplo es el caso de las mujeres con discapacidad que pueden sufrir una doble discriminación, por su condición funcional y por ser mujeres.

¿Qué es la interseccionalidad?



Patriarcado

El **Patriarcado** es un tipo de organización social cuya autoridad y poder recae en el varón con mayor autoridad de la familia o grupo social. Estableciendo, de esta manera, el dominio masculino sobre la figura femenina y los demás miembros de un grupo familiar y social. Este se reproduce a través de las instituciones sociales, en un proceso que se conoce como socialización de género patriarcal y daña tanto a los hombres como a las mujeres y disidencias.

El patriarcado impone una distribución desigual del poder y de los derechos entre hombres y mujeres.

Se expresan en sutiles e imperceptibles modos de ejercicio del poder en lo cotidiano y atentan en diversos grados contra la autonomía femenina y de personas no asociadas a lo masculino hegemónico. Se entienden como aquellas manipulaciones o maniobras con las que

los varones intentan imponer sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana, estos se consideran como micromachismos.

Para ello, es necesario pensar una transformación que permita condiciones de igualdad de derechos. Es por eso que las mujeres y disidencias han luchado desde hace siglos y en diferentes momentos históricos por alcanzar condiciones de igualdad de oportunidades.

El **Feminismo** es un movimiento social y político, también vinculado con la elaboración teórica, que tiene como objetivo criticar y eliminar las desigualdades entre los sexos/géneros. Cuestiona las estructuras de poder del patriarcado, la instauración del machismo, sexismo y el androcentrismo y lucha por la igualdad independientemente de las diferentes características sexo-genéricas de las personas.

La perspectiva de género nos permite mirar la realidad cotidiana y visualizar las desigualdades que existen y los efectos que produce en las personas, pero especialmente en aquellas que han sido relegadas a lo largo de la historia. Identificarlas es necesario para poder deconstruirlas, y de esta manera crear una sociedad más justa y equitativa para todos y todas.

Sexualidad

Otro concepto necesario para profundizar una mirada de la realidad con perspectiva de género es la **Sexualidad**. Esta excede la noción de "genitalidad", de "relación sexual" o las distintas formas de ejercer la sexualidad.

Refiere a una de las dimensiones constitutivas de la persona, relevantes para su despliegue y bienestar durante toda la vida, y en este sentido abarca tanto aspectos biológicos, como psicológicos, sociales, afectivos y éticos. La sexualidad se vive y se expresa en todo lo que somos, sentimos, pensamos y hacemos, y está muy ligada a nuestra identidad.

En lo que refiere a sexualidad e identidad es preciso, también, clarificar algunos conceptos:

→ **Diversidad sexual:** Alude a las amplias manifestaciones de la sexualidad, a culturas sexuales plurales. Trasciende las prácticas sexuales dominantes e implica revisar las categorías con las que se construyen la sexualidad y reconocer su insuficiencia.

→ **Identidad de género:** Se asocia a la idea de género autopercibido. Tiene que ver con la vivencia del género tal como cada persona lo siente, lo elige, lo construye. Puede o no corresponderse con la supuesta alineación ideal sexo/género/orientación sexual. Puede involucrar o no modificaciones en la apariencia y/o la corporalidad.

→ **Expresión de género:** Es la forma en la que expresamos nuestro género, a través de la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Depende de cómo es percibida por la sociedad: como femenina, masculina o andrógina (la combinación de ambos).

→ **Orientación sexual:** Es la atracción sexual, física y afectiva, hacia donde una persona dirige sus deseos sexuales. Puede manifestarse en forma de comportamientos, pensamientos, fantasías o deseos sexuales, o una combinación de estos elementos. Puede transformarse o cambiar a través de procesos internos y aprendizaje social. Términos derivados de la orientación sexual son: heterosexual, bisexual, homosexual, asexual.

→ **Heteronormatividad:** A diferencia de una mirada inclusiva y no normativa de la orientación sexual, en nuestras sociedades predomina la creencia en la heterosexualidad como la única forma "normal" de vivencia del deseo: es la norma. Se presupone la heterosexualidad de las personas y se educa para ello. Las demás maneras de vivir los afectos son consideradas "anormales" e incluso,

todavía, son concebidas como perversiones. Esto genera situaciones de discriminación y daño permanentes hacia las personas que no se reconocen en dicha norma moral y sexual.

¿Por qué es necesario entender estos conceptos?

Porque nuestro rol es clave como integrantes de una institución educativa que tiene como objetivo favorecer la integración y la convivencia armónica e igualitaria de todas las personas en una sociedad. Es por esto que es necesario tener un enfoque en la diversidad y en el trato digno, trabajando por los derechos de las diversidades sexuales.

De acuerdo a nuestra Constitución, somos iguales ante la ley, pero para que esto se vea plasmado en una igualdad real, es imprescindible trabajar en una transformación cultural que genere un cambio hacia la no discriminación y el respeto por las identidades y sus derechos. Son numerosas las situaciones de discriminación a la población LGBTTTIQ+ (lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgénero, trans, intersex y queer) y es por eso que es necesario trabajar acerca de los prejuicios arraigados y las creencias que poseemos al respecto y reflexionar sobre ellas.

¿Qué es la Diversidad?



Normativas que apuntan al reconocimiento y respeto a las diversidades sexuales.

En 2010, se sanciona la Ley de Matrimonio Civil Igualitario, donde toma relevancia la discusión por los derechos civiles de aquellas personas de diferente orientación sexual a las heterosexuales. Además, trajo aparejados derechos civiles como: la posibilidad de unificar aportes para obra social, recibir herencia y poder obtener cuidados de la pareja -cónyuge- en calidad de familiar a cargo.

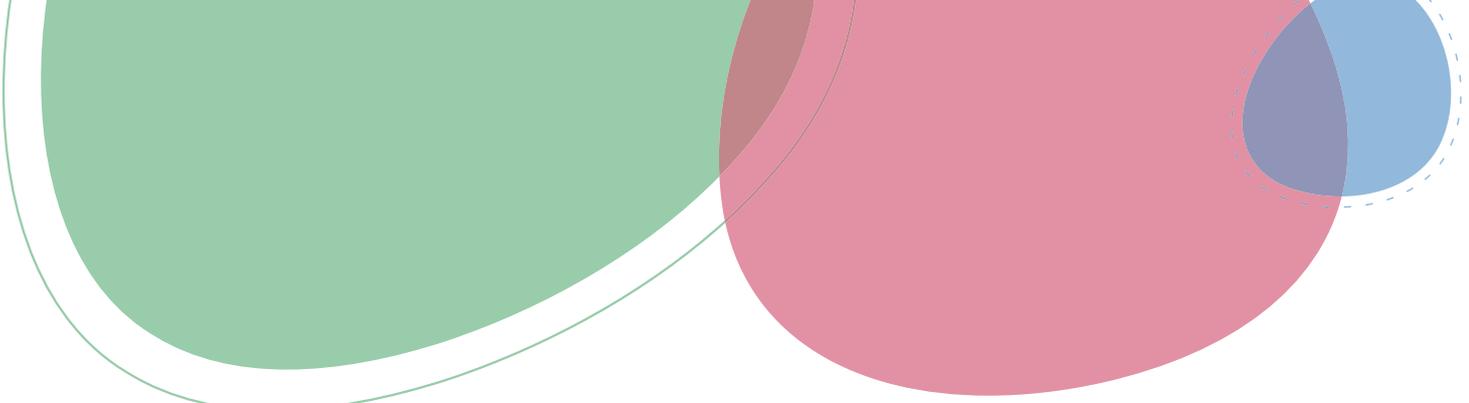
En el año 2012, se promulga la Ley de Identidad de Género, que reconoce la identidad de género adoptada y autopercebida de cualquier persona, por su solo requerimiento, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales.

En 2020 se sanciona la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, en el marco de la cual tomó estado público la discusión sobre la necesidad de cumplir el derecho a la educación sexual integral, el derecho de las personas gestantes a decidir sobre su propio cuerpo y el derecho al acceso a la salud sexual.

En 2021 se sancionó la Ley 27.636 de Promoción al Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero, que implicó el debate acerca de la desigualdad de derechos laborales para esta población, la búsqueda de una reparación histórica por las violencias a las que han sido expuestas por parte de la sociedad en general. Asimismo, se debatió la necesidad de promover la diversidad sexual en el ámbito laboral para contribuir a derribar prejuicios y facilitar que las personas puedan expresar libremente quiénes son, y vivir sin discriminación en sus lugares de trabajo.

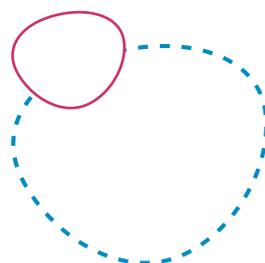
También en 2021 se aprueba el Decreto presidencial N°476/21, a través del cual se reconocen identidades por fuera del binomio masculino y femenino, al incorporar la nomenclatura "X" en el Documento

Nacional de Identidad (DNI) como opción para todas las personas que no se identifican como varón o como mujer. Con el DNI no binario se abrió el debate sobre la necesidad de visibilización y reconocimiento a las identidades no hegemónicas. Argentina fue el primer país de la región en reconocer identidades más allá de las categorías binarias de género en los sistemas de registro e identificación.



MÓDULO 2

Violencia de Género



Capítulo 1: Género y Violencias

Violencia de género

Si bien las violaciones de derechos humanos afectan a todas las personas, su impacto y su carácter cambian y asumen características diferenciales según el sexo de la víctima. La mayoría de las lesiones de los derechos de las mujeres y disidencias, y de las situaciones de discriminación y abuso de las que son objeto se deben en forma específica a su condición de género.

Tienen sus raíces en:

- Las relaciones sociales de dominación y subordinación.
- La construcción de identidades de género desiguales.
- La división sexual del trabajo inequitativa en los ámbitos público y privado.
- La persistencia de relaciones patriarcales en nuestra sociedad.

Decimos, por lo tanto, que es un problema social de grandes dimensiones que atraviesa a mujeres y disidencias de distintos países y culturas, condiciones sociales, niveles de educación, religión, raza, etnia y edad, producto de una organización estructurada en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y varones, que respon-

den a patrones sociales y culturales profundamente arraigados en la sociedad y donde las disidencias ni siquiera son tenidas en cuenta.

Violencia De Género

La **Violencia De Género** es aquella basada en una relación desigual de poder, dirigida contra una persona en razón de su género, su identidad de género o su orientación sexual, y afecta su vida, libertad, dignidad, integridad psicológica, sexual, económica o patrimonial, y su seguridad personal. Es un problema social que afecta a las mujeres y a las personas con identidades disidentes en todos los niveles sociales, económicos y culturales. Se trata de relaciones que implican un abuso de poder por parte de quien ejerce el maltrato.

Marco Legal en Argentina

En 2008 se sanciona la Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Tiene como objetivos, entre otros, la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida; garantizar el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia; la remoción de patrones socio-culturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres; garantizar el acceso a la justicia de las mujeres que padecen violencia y su asistencia integral, etc.

En su art. 4to define la **Violencia Contra Las Mujeres** como “toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”. La ley también contempla diferentes tipos y modalidades en la que esta violencia se expresa, las que abordaremos detenidamente en el capítulo siguiente.

Cabe destacar que, si bien la Ley nacional mencionada se refiere reiteradas veces a la violencia hacia las mujeres, en línea con lo que marcaron como norte la CEDAW y Belém do Pará, actualmente entendemos la violencia de género de un modo más complejo, teniendo en cuenta todas las identidades no hegemónicas que la sufren. En términos legales, en concreto, hay muchas normativas posteriores a la 26.485 que han dispuesto nuevos criterios en relación al género, identidad y violencia y, por lo tanto, aquellas leyes anteriores deben ser entendidas nuevamente sin soslayar estas nuevas disposiciones, ampliando derechos en lugar de restringirlos.

Lamentablemente en nuestra vida cotidiana muchas veces tenemos naturalizadas algunas violencias de género, tanto es así que nos cuesta identificarlas. También nos sucede que confundimos este tipo de violencias con otras, perdiendo de foco su especificidad. Te acercamos aquí un recorrido por los principales tipos de violencia de género, tal como están reconocidas en nuestra ley nacional:

¿Cómo pensar una Universidad con Perspectiva de Género?



Capítulo 2:

Identificar las Violencias de Género

Tipos de Violencia

Violencia física

La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo; y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física. Incluye empujones, puñetazos, arañazos, agresiones con armas de fuego u otros objetos, entre otros.

Violencia psicológica

La que causa daño emocional y disminución de la autoestima; perjudica y perturba el pleno desarrollo personal; que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento, el abandono, los celos excesivos, la indiferencia, la limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que haga a la mujer sentirse menos valiosa, incapaz de decidir por sí misma, no merecedora de respeto y perjudique su salud psicológica y la autodeterminación.

Violencia sexual

Cualquier acción que implique la vulneración de todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco,

exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

Violencia económica y patrimonial

La que ocasiona un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales. Esto supone una limitación o control de los ingresos de la mujer en el ámbito del hogar, como así también la percepción de un salario menor por igual tarea dentro del lugar de trabajo.

Violencia simbólica

Es aquella que expresa como algo cotidiano la subordinación de la mujer en la sociedad. La que -a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos- transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

Ámbitos del ejercicio de las violencias

Los tipos de violencia se dan en distintos ámbitos donde las personas desarrollan sus relaciones interpersonales:

Violencia doméstica

Aquella ejercida contra las mujeres o disidencias por un integrante del grupo familiar, sea por consanguinidad o por afinidad, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres y disidencias. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas

o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

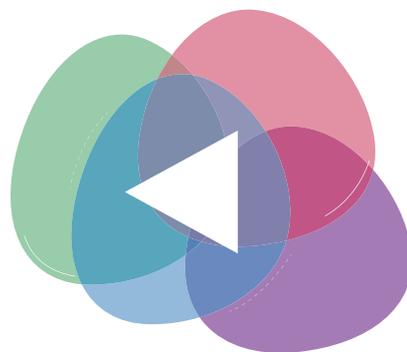
Violencia institucional

Aquella realizada por funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres y disidencias tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

Violencia laboral

Aquella que discrimina a las mujeres y disidencias en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra

Desigualdad estructural de género en el ámbito universitario



las mujeres y disidencias en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Violencia contra la libertad reproductiva

Aquella que vulnere el derecho de las mujeres y disidencias al acceso a información y/o los métodos anticonceptivos, así como el derecho a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.

Violencia obstétrica

Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres y disidencias, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

Violencia mediática

Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres/disidencias o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonne, humille o atente contra su dignidad, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas y disidencias en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o de violencia de género.

Violencia en el espacio público

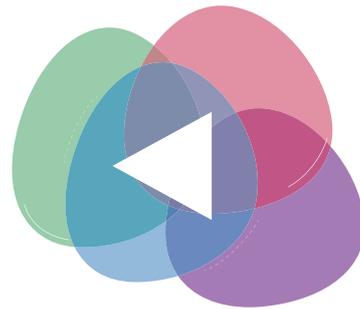
A partir de abril de 2019 (Ley 27.50122), se incorporó al acoso callejero como otro ámbito de violencia contra las mujeres y disidencias. Se la comprende como aquella ejercida por una o más personas en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales

con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.

Violencia política

Aquella que, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, en materia de representación política de las mujeres y disidencias, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de aquellas personas.

¿Cómo tratar a la víctima cuando viene a denunciar?



Una mirada en profundidad sobre algunas expresiones de violencias

Trata De Personas

Es una de las más graves expresiones de violencia. Viola la casi totalidad de los derechos humanos y se extiende en casi todos los países del mundo. En Argentina este delito está receptado en la Ley 26.364 de Prevención y Sanción de la Trata de Personas y Asistencia a sus Víctimas y modificatorias. Nuestra provincia cuenta con la ley 10.060, de Lucha contra la trata de personas y de contención y recuperación de víctimas de la explotación sexual.

Se refiere al ofrecimiento, la captación, el traslado, la recepción o acogida de personas con fines de explotación, ya sea dentro del territorio nacional, como desde o hacia otros países. En tanto que explotación es aquella donde se reduce o mantiene a una persona en condición de esclavitud o servidumbre; se la obliga a realizar trabajos o servicios forzados; se promueve, facilita o comercializa la prostitución ajena o cualquier otra forma de oferta de servicios sexuales ajenos, como así también pornografía infantil o la realización de cualquier tipo de representación o espectáculo con dicho contenido; se fuerza a una persona al matrimonio o a cualquier tipo de unión de hecho; se promueve, facilita o comercializa la extracción forzosa o ilegítima de órganos, fluidos o tejidos humanos.

Delitos Contra La Integridad Sexual

Los delitos cometidos contra la integridad sexual están penados por ley en Argentina. El abuso sexual es definido como cualquier actividad sexual entre dos o más personas sin consentimiento. El abuso sexual puede producirse entre adultos, de un adulto a un niño/a — abuso sexual infantil—, entre niño/s, niña/s o en la pareja.

Son actitudes y comportamientos que realiza una persona sobre otra, sin su consentimiento o conocimiento y para su propia satisfacción sexual. Va desde la amenaza al engaño, la seducción y/o confusión. Podemos hablar de abuso siempre que el otro no quiera o sea engañado. Es un acto que pretende dominar, poseer, cosificar a la persona a través de la sexualidad.

Ciclo de la violencia

El llamado Ciclo de la violencia de género es un proceso que suele comenzar por conductas aceptadas socialmente, con apariencia de expresiones supuestamente amorosas y reduciendo progresivamente la capacidad de confianza y de seguridad en sí mismas de las mujeres y disidencias afectadas.

Normalmente se repiten en el tiempo una y otra vez, con incrementada intensidad. Al principio pueden ser episodios aislados que suelen ir aumentando la frecuencia y la intensidad de la violencia y son justificados y negados como violencia de género tanto por víctimas como por los agresores que los consideran parte de su forma de amar, de su excepcional, amorosa y apasionada relación.

Este concepto ayuda a entender cómo se desarrolla la violencia de género en el ámbito de la pareja y a comprender las dificultades para romperlo. En 1979 la psicóloga estadounidense Leonore Walker lo describió en tres fases:

Primera fase: acumulación de tensión

Se refiere a pequeños conflictos relacionados a asuntos domésticos y cotidianos que crean un clima de hostilidad y tensión permanente y atentan contra la autoestima de la mujer.

Segunda fase: explosión de violencia

En general se trata de una agresión física que se desencadena por la presencia de un evento externo o por el estado emocional del agresor. Esto significa que el inicio de esta fase es impredecible y escapa al control de la mujer agredida.

Tercera fase: luna de miel

El agresor siente remordimiento por lo que ha realizado, la mujer se distancia y tratará de recuperarla minimizando el hecho, manipulándola psicológicamente, convenciéndola de que no volverá a suceder y que todo cambiara.

Al principio los episodios violentos son aislados, pero cada vez los ciclos serán más cortos y aumentará la intensidad de la violencia, reduciendo progresivamente la capacidad de confianza y de seguridad de la mujer en sí misma, hasta que termina por desaparecer el arre-

pentimiento y, con él, la fase de luna de miel. A esto se lo llama **Escala De La Violencia**.

La OMS define a la denominada RUTA CRÍTICA como el proceso que se construye a partir de las decisiones y acciones que ejecutan las mujeres y disidencias como así también las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones cuando deciden romper el silencio.

Este es un proceso interactivo constituido tanto por los factores impulsores e inhibidores relacionados con las mujeres y disidencias afectadas y las acciones emprendidas por éstas. Así como es posible encontrar factores inhibidores internos y externos para poder salir de la situación de violencia, es posible también identificar factores impulsores internos y externos para tomar la decisión:

Dada la cantidad de factores que intervienen, la ruta crítica es un proceso complejo, no lineal, que implica avances y retrocesos. Las mujeres y disidencias transitan por múltiples rutas e itinerarios antes de encontrar una solución definitiva, si es que la encuentran.

Factores inhibidores

Externos

- Presiones familiares y sociales
- Inseguridad económica y falta de recursos materiales
- Actitudes negativas de los prestatarios e inadecuadas respuestas institucionales
- Limitada cobertura de las instituciones
- Contextos sociales con historias de violencia

Internos

- Miedos
- Culpa
- Vergüenza
- Amor por el agresor
- Idea de que lo que ocurre al interior de la familia es privado
- Manipulación del agresor y dinámicas del ciclo de la violencia
- Desconocimiento de sus derechos y falta de información

Factores impulsores

Externos

- La violencia misma ejercida contra ellas
- La violencia contra hijas e hijos
- Apoyo de personas cercanas
- Condiciones económicas favorables
- Enojo y desamor

Internos

- Información precisa y servicios de calidad
- Convencimiento de que el agresor no va a cambiar
- Convencimiento de que los recursos personales se han agotado
- Estado de saturación con la situación
- Ponerse metas y proyectos propios

Capítulo 3:

Ruta crítica en la Universidad

Ruta crítica en el ámbito universitario

En la Universidad Provincial de Córdoba, desde el año 2018, contamos con el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, hostigamiento y/o discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o de identidad sexual. El Protocolo se desarrolló de manera colectiva, coordinado por el Programa de Género de la Universidad, con la participación de autoridades, docentes, no docentes, estudiantes y organizaciones de estudiantes.

La normativa regula las relaciones laborales y educativas que se desarrollan en su ámbito a fin de dar respuesta a las situaciones de violencia, hostigamiento, discriminación de Género y/o Identidad sexual.

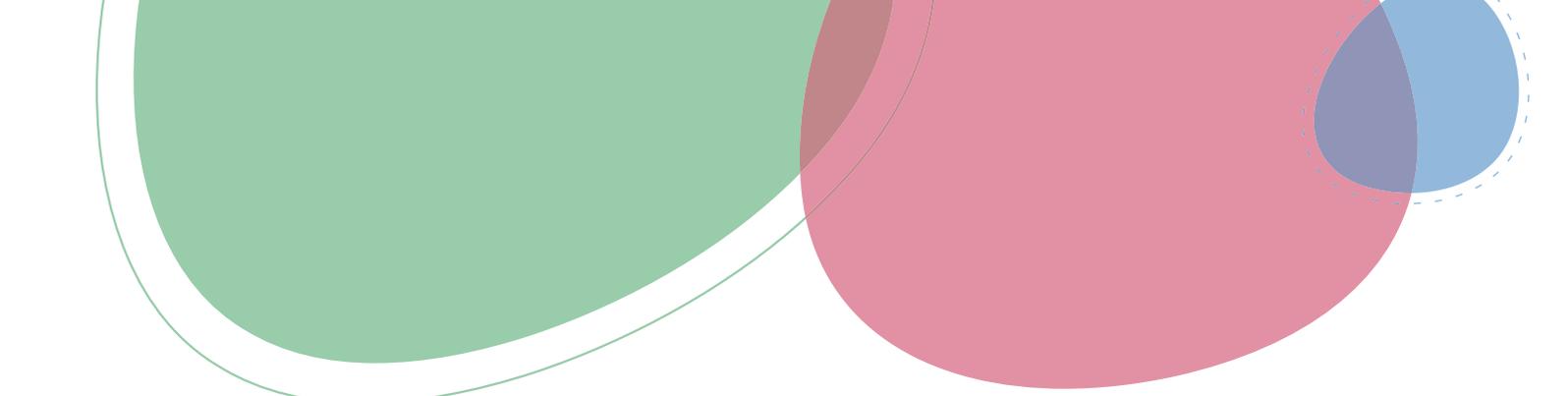
Comprende violencia como lo hace la Ley 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” anteriormente citada. Allí la define como «toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Reconoce, por lo tanto, entre otros tipos, la violencia institucional, violencia laboral, violencia simbólica, violencia en el espacio público y violencia política.

Aplica a docentes, no docentes, estudiantes, funcionarios y terceros que presten servicios en la Universidad Provincial, en todos sus emplazamientos, dependencias y anexos.

Las actuaciones de todas las personas que estén involucradas en los casos contemplados por el protocolo se deben regir por los principios y criterios indispensables de respeto, privacidad, confidencialidad y no revictimización; diligencia y celeridad en los trámites y procesos. También se considerarán aquellas situaciones de discriminación y violencia de género realizadas a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo. En todos los casos, deberán estar contextualizados en el marco de relaciones laborales y/o educativas.

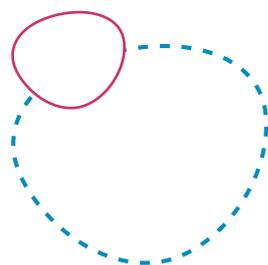
Ante situaciones de violencia de género, se aplica el Protocolo y, de ser necesario, se articula con el Polo Integral de la Mujer y el Centro Integral de Varones como organismos específicos en el ámbito provincial.

Para conocer en detalle el Protocolo vigente en la Universidad Provincial de Córdoba, ingresar a este link: <https://www.upc.edu.ar/programa-de-genero/>



MÓDULO 3

Políticas Públicas y Universidad No Sexista



Capítulo 1: Políticas Públicas y Universidad No Sexista

En este tercer módulo de la capacitación para las trabajadoras y trabajadores no docentes de la Universidad Provincial de Córdoba en el marco de la implementación de la Ley Micaela, se abordarán en primera instancia los marcos conceptuales sobre políticas públicas, la necesidad de su comprensión, elaboración y abordaje desde una perspectiva de género y la importancia y responsabilidad de cada agente público como garante del cumplimiento de las políticas de gobierno.

Asimismo, en una segunda etapa, pensaremos el territorio concreto de la Universidad, abordando algunas de las prácticas que podemos problematizar desde los lugares y roles que nos tocan. Si bien es imposible pensar en la totalidad de acciones que desarrollamos, la intención fue pensar en algunos casos como ejemplos, para imaginar caminos hacia una Universidad libre de violencias.

¿Qué son las políticas públicas? Diferentes definiciones

La mayoría de las y los analistas de las políticas públicas sostienen que la institucionalización de las políticas públicas como instrumentos indispensables de la gobernación, es una tradición relativamente reciente, que aún no se consolida enteramente. Aún antes de que las políticas públicas estuvieran legitimadas como instrumentos reconocidos y aceptados en la acción de los poderes públicos, la

tradición excluyó a mujeres y disidencias -y a sus necesidades- de cualquier mención de las incipientes políticas públicas y de las referencias a las iniciativas del sector público. Apenas aparecen señaladas puntualmente en conexión con disposiciones y medidas referidas, por ejemplo, a la maternidad.

Cuando hablamos de las políticas públicas, es necesario tener claro que se trata de procesos y flujos en los que, en su forma definitiva y actuante, el Estado posee un rol generalmente predominante frente a la sociedad como un todo o frente a otros posibles actores sociales organizados, sin que ello signifique que la sociedad no tenga un rol decisivo en tal proceso, más aún en ambientes y sistemas democráticos.

En la actualidad, la mayoría de los estudios acuerdan en que la política pública es un conjunto de acciones de gobierno cuya meta es alcanzar, con eficacia y eficiencia, objetivos de interés público. Las políticas públicas son el principal instrumento de acción de los gobiernos, por ello, son ellas las que los muestran en movimiento.

¿Qué características tienen las políticas públicas?

- Son situadas, es decir que responden a las características específicas de una comunidad, localidad o territorio en particular.
- Mantienen un principio de autonomía territorial basado en unidades políticas, administrativas y financieras propias de un gobierno local (municipios o comunas).
- Apuntan a la resolución de problemas y necesidades en una determinada jurisdicción y en base a las competencias y capacidades que dispone el Estado municipal o comunal.
- Pueden posibilitar diálogos más cercanos entre gobierno y ciudadanía dado su alcance, proximidad y aplicación a nivel local.

Niveles de Intervención

Las políticas públicas pueden implicar diversos niveles de intervención de acuerdo a la posición que se adopte a la hora de abordar un problema social, fundamentalmente cuando éste tiene distintas dimensiones que lo componen y requiere de estrategias en diferentes planos de actuación.

- Promoción: apunta a generar o modificar las condiciones sociales y de vida de la población con el fin de evitar que un problema se produzca o agrave.
- Prevención: analizan y actúan sobre los factores de riesgo y propician acciones anticipatorias que impidan la vulneración o el daño de la población frente a un problema.
- Asistencia: brinda respuestas a través de recursos a la población que se pueda ver afectada ante una situación problemática.
- Reparación: supone la restitución de capacidades y derechos que se han visto vulnerados ante un problema que afecta a determinadas personas, y que permiten el ejercicio de otros derechos, la autonomía personal y la reinserción social.

Recursos para abordar la violencia de género

El Estado debe tener un rol clave en proteger y garantizar los derechos de las mujeres y disidencias a vivir una vida sin violencias. Los marcos legales obligan al Estado, tanto nacional como provincial, a generar una política definida para combatir y prevenir las violencias de género en todas sus formas. Pese a las limitaciones, y si bien aún se está lejos de alcanzar los objetivos deseados, es importante mencionar las diferentes acciones y políticas de asistencia integral a las víctimas de violencia:

A nivel nacional, existe la Línea 144 que brinda asesoramiento, contención e información para personas en situación de violencia y también para instituciones públicas. Cuenta, además, con una aplicación gratuita, Línea 144 – Atención a mujeres y disidencias, complementaria a esta línea.

A nivel provincial, en el Polo de Asistencia Integral a la Mujer se reciben denuncias telefónicas (anónimas y con reserva de identidad) y se proporciona asesoramiento ante consultas, las 24 horas del día todos los días del año, desde cualquier lugar de la Provincia, a través de la línea telefónica gratuita 0800-888-9898.

Pueden llamar:

- Niñas, niños y adolescentes, quienes pueden consultar o comunicar una situación de violencia de género.
- Familiares o referentes (conocidas/os, vecinas/os, docentes, etc.) que requieren orientaciones sobre una situación de violencia de género.
- Instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales.

El POLO INTEGRAL DE LA MUJER es un modelo de gestión que integra espacios de denuncia, asistencia y protección de la mujer y sus hijas e hijos en situación de violencia.

Capítulo 2:

Universidad libre de violencias

Las universidades en general, como espacios de reproducción del saber-poder dominante, perpetúan el clasismo, sexismo y racismo de nuestras sociedades latinoamericanas. Son espacios patriarcales de poder, donde el saber legitimado es aquel que es producido por varones blancos, quienes son, por lo general, los sujetos que dirigen estas casas de estudio en nuestra región.

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

Irene Martínez (2018), por su parte, señala que la educación no es neutral y se encarga de reproducir sociedades desiguales, al asociar lo masculino al poder y la superioridad intelectual o física, y lo femenino a la sumisión y dependencia. Reproducir esos micro machismos fomenta las violencias de género. Desarmarlos, por ende, repercute en la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y equitativa. Desde los feminismos buscamos contribuir con la vida y la libertad de las personas que habitamos las universidades.

La Universidad Provincial de Córdoba

La UPC comenzó a gestarse en 2007 por impulso del entonces gobernador de Córdoba, José Manuel De la Sota. Se creó mediante la Ley N° 9.375 el 20 de abril de 2007 y se apoyó en una base que ya habían conformado ocho institutos terciarios preexistentes en la provincia:

- Escuela Superior de Bellas Artes Dr. José Figuerola Alcorta (1896)
- Conservatorio Superior de Música Félix T. Garzón (1911)
- Escuela Superior de Cerámica Fernando Arranz (1939)
- Instituto Provincial de Educación Física (IPEF) (1946)
- Escuela de Artes Aplicadas Lino Enea Spilimbergo (1956)
- Escuela Superior de Turismo y Hotelería Marcelo Montes Pacheco (1959)
- Escuela de Educación Superior Dr. Domingo Cabred (1961)
- Escuela Superior Integral de Teatro Roberto Arlt (1963)

Esos institutos, a la vez, estructuraron las cuatro facultades dentro de la Universidad: Arte y Diseño (2015) constituida por los cinco institutos de disciplinas artísticas; Turismo y Ambiente (2015) integrada por la ex Escuela de Turismo; Educación y Salud (2015) actualmente conformada por el ex Instituto Superior Dr. Domingo Cabred; y el ex IPEF de la cual se desprendió en 2018 la Facultad de Educación Física. En la actualidad, la Universidad cuenta con más de 15 mil estudiantes transitando una oferta académica que consiste en 46 carreras.

En 2013 se designaron oficialmente autoridades y dependencias (en aquel momento en el histórico edificio llamado Casa de las Tejas, sede del Gobierno de la Provincia). Desde ese año comenzó el proceso de transición institucional por etapas y de acuerdo a los requerimientos de la educación superior correspondientes a las carreras de grado. En el año 2015, el proceso de normalización institucional logró, finalmente, que los títulos nacionales que emitiera la Universidad fueran reconocidos mediante un decreto nacional que efectivizaba el rango universitario de la institución. A partir de este reconocimiento de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CO-NEAU), comenzó una segunda etapa: la revisión y reformulación de cada una de las carreras para la aprobación singular de estos tramos por parte del ente nacional, instancia que aún continúa vigente.

Actualmente, la UPC se encuentra en un proceso de normalización; pues debe ser democratizada en todos los sentidos: completar los concursos docentes de las asignaturas universitarias, conformar definitivamente los claustros docentes, estudiantiles, graduados y no docentes para luego proceder a la elección y asunción de autoridades y alcanzar así la vida plena universitaria, entre otros factores a resolver (Quargnenti y Bonavitta, 2021).

Perspectiva de género en la institución

En lo que respecta a la perspectiva de género, desde 2015 la UPC viene elaborando políticas destinadas a transversalizarla. En la reconstrucción de hitos institucionales podemos destacar que, luego de participar institucionalmente en la mesa Mujeres y Universidades del 32º Encuentro Nacional de Mujeres realizado en Chaco en el año 2017, se tomó conciencia de la necesidad de elaborar un Protocolo de actuación ante casos de violencia de género que otras universidades habían o estaban elaborando.

A fines de ese año se conformó el Programa de Género y, el año siguiente, 2018, se destinó principalmente a la configuración colectiva de esa normativa que tomó vigencia legal en el mes de diciembre. En paralelo, se comenzaron a llevar a cabo las primeras acciones surgidas desde el Rectorado, principalmente de carácter simbólico, para sentar una postura institucional respecto del tema, como la inauguración del primer baño multigéneros de la UPC, adhesiones e invitaciones a las marchas del Ni una Menos, del Día de la Mujer o los 16 días de activismo contra la violencia de género.

Al mismo tiempo, se iniciaron instancias colaborativas con aquellos actores aliados externos a la Universidad, principalmente áreas del Gobierno de la Provincia, entre ellos: la primera cohorte de la Diplomatura de Acompañantes Comunitarios/as contra la Violencia de Género junto a la por entonces Secretaría de Lucha contra la Trata, actualmente Secretaría de la Mujer (ex Ministerio de la Mujer), y el evento deportivo Juguemos entre Todes, junto a la Comisión Interministerial de Derechos Humanos y Diversidad (Bonavitta y Quargnenti, 2021).

Este primer año fue clave en la institución. Luego de finalizado el Protocolo, en el año siguiente, 2019, se multiplicaron exponencialmente las actividades y alianzas para generar o acompañar acciones y manifestaciones. Sin necesidad de enumerar todas ellas, destacamos las tendencias a promover la transversalización de la perspectiva de género, así como las charlas y talleres para acercar el Protocolo y nociones básicas sobre género y sexualidad a las autoridades, docentes y estudiantes. También las acciones para acompañar, concientizar y generar otra cultura interna institucional sobre este tema en los casos de situaciones de violencia de género (especialmente en aquellos que no se convertían en denuncias pero sí consultas) sosteniendo reuniones las personas involucradas (denunciadas, denunciantes, autoridades, abogados/as, entre otras). También se llevaron a cabo encuentros entre docentes que dictan las cátedras de Educación Sexual Integral

(ESI) de la UPC y entre abogados/as (que son quienes receptan y tramitan las denuncias sobre violencia de género y no cuentan con formación específica) (Bonavitta y Quargnenti, 2021).

Además, desde 2019, quienes ingresan a las carreras universitarias tienen un curso nivelatorio que incluye obligatoriamente un módulo de perspectiva de género. Y, desde 2020, como una iniciativa de la Secretaría de Investigación de Posgrado, se ha priorizado esta temática en los tramos de estudio de posgrado. De esta manera, se impulsó, desde la Secretaría de Posgrado e Investigación, la primera Especialización de la Universidad Provincial de Córdoba en Educación Sexual Integral y, posteriormente, se ofreció un curso de posgrado de transfeminismos.

También en 2020 se inició desde el Programa de Género el Seminario de Perspectiva de Género, y en el año 2023 se suma a esta propuesta académica una nueva opción: el Seminario de Educación Sexual Integral: los desbordes de la Escuela, una formación pensada para las carreras que nuestra casa de estudios que no contaban con alguna materia de ESI en su trayecto, para poder brindar a estudiantes la oportunidad de vincular su profesión con este tema específico.

En el año 2021 se sanciona la segunda normativa de la institución vinculada con cuestiones de género: la Resolución Rectoral de Habilitación del uso del Lenguaje Inclusivo y no sexista. Surgida fruto de una fuerte y articulada demanda de estudiantes de las cuatro facultades de la Universidad, y respaldada por el Programa de Género, la norma no obliga al uso del lenguaje inclusivo pero sí garantiza el respeto del mismo para cualquier integrante de esta casa de estudios que lo quiera utilizar en cualquier modalidad y entorno de la UPC.

Además, es preciso señalar que, en mayo del 2022, se lanzó el Programa de Extensión Universitaria para la promoción de derechos de personas travestis-trans+ "Maite Amaya". El Programa busca impulsar y/o

fortalecer procesos de acceso a derechos, principalmente en el campo del arte, la cultura y la educación, desde la perspectiva de géneros y diversidad. Se propone ser un espacio de diálogo e intercambio con las organizaciones territoriales, ser canal y/o escenario de sus producciones, de sus discursos que propicien la puesta en valor y protagonismo del colectivo. Además, se desarrollan articulaciones pertinentes con diferentes reparticiones de los gobiernos locales.

En el año 2023 se sanciona la última normativa de género vigente en la UPC: la Resolución Rectoral de Respeto de la Identidad de Género. La misma establece, en línea con la ley nacional, el respeto del género y nombre de las personas tal y como lo autoperciban, independientemente de que hayan realizado el cambio registral. Asimismo define una serie de procedimientos administrativos y tecnológicos para poder concretarlo en las diversas plataformas en las que aparecen cuestiones vinculadas a la identidad de las personas. A fines de ese mismo año se sancionó una normativa que extiende los alcances de esta primera y que habilita la emisión de títulos de grado no binarios por parte de nuestra Universidad, permitiendo dar respuesta a una demanda previa de respeto de la identidad en este documento tan relevante.

Finalmente, en el año 2024 y fruto del trabajo colaborativo entre el Programa de Género, la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y Graduados y la Facultad de Arte y Diseño se añaden a las Licencias estudiantiles la posibilidad de solicitar una licencia por razones de violencia de género y otras violencias.}

¿Cómo pensar en nuestras prácticas y tratos en la Universidad?

Más allá de todo lo hecho, siempre surgen nuevas necesidades que atender en lo que respecta a las problemáticas de género en la Universidad. Por este motivo se desarrollan estas y otras capacitaciones.

En particular en esta instancia, nos abocamos a pensar las violencias de género en el claustro no docente, con toda la heterogeneidad que implica. Estas violencias se presentan de múltiples maneras atendiendo a variedades de género, etarias, de formación de jerarquía y tareas dentro. Sin embargo, tienen en común que reproducen las desigualdades y estereotipos que venimos viendo a lo largo de la capacitación.

En este apartado proponemos trabajar a partir de algunos nodos problemáticos, acercando preguntas que pueden resonar o no, e incluso abrir otras para seguir pensando. Abordaremos, de esta manera, los tratos interpersonales, las prácticas administrativas o burocráticas arraigadas y el desafío de la creación de políticas públicas específicas. Sabemos que estas dimensiones propuestas no son exhaustivas y que se pueden pensar las cuestiones de género del claustro no docente desde muchas perspectivas, sin embargo esta es una propuesta para comenzar a despuntar el tema, que podrán ser siempre profundizadas en la medida que continuemos el ejercicio de pensar la Universidad desde esta problemática.

a-Nodo 1: Tratos interpersonales

En este punto nos abocamos a pensar y discernir entre algunas prácticas que se llevan a cabo en el trato entre compañeras y compañeros de trabajo, el cual a veces pueden reproducir violencias de género. En los vínculos de trabajo se genera una cotidianeidad que muchas veces se traduce en confianza y familiaridad, por lo tanto es sumamente importante poder pensar en las violencias que se vienen reproduciendo, cómo mantener una relación cuidada y respetuosa con quienes compartimos este espacio y cuales pueden ser señales de que alguien no siente comodidad frente a alguna de estas prácticas.

Estas prácticas a las que nos referimos son múltiples y cotidianas para quienes las sufren, muchas veces están muy arraigadas en el sentido común lo que las hace difíciles de distinguir e incluso a veces es-

tán enmarcadas en otros recursos como el humor o el ejercicio de autoridad o liderazgo. Para intentar identificarlas proponemos algunas dimensiones de violencia y ejemplos que posiblemente resuenen en nuestras experiencias:

→ Acoso, cuando la confianza entre pares traspasa los límites de la intimidad, con acercamientos invasivos o comentarios fuera de lugar, “chistes” o bullying, alimentar rumores que dañan la integridad o intromisión con la intimidad individual, utilización de imágenes privadas sin consentimiento

→ Violencia ideológica: Subestimar, invalidar o incluso utilizar a modo de burla un pensamiento, sentimiento o posición política o activista, llegando incluso a la discriminación

→ Violencia a la intimidad: Dirigirse a un alguien por su orientación sexual, ya sea poniendo en conversación su identidad cuando tal vez no quiere que sea del asunto público, o tratándole con nombres y pronombres no elegidos, relacionar un enojo u opinión con algo “hormonal”, etc.

→ Violencia virtual: cuando el acoso o el contacto se da por redes sociales. Puede ser el contacto compulsivo con alguien que no me manifestó interés, comentarios valorativos acerca del cuerpo de otras personas, expresiones de odio por motivos varios, “chistes” o cyberbullying, uso o apropiación de imágenes privadas para usos no consentidos, creación o ingreso a grupos sin el consentimiento de la persona involucrada, intento de violación de contraseñas de seguridad o ingreso a correos institucionales o privados sin consentimiento, exhibicionismo o exposición de imágenes no solicitadas en el ámbito virtual, entre otras.

b-Nodo 2: Prácticas administrativas o burocráticas arraigadas

Esta dimensión es especialmente relevante ya que involucra muchas acciones o prácticas que desarrollamos con reiteración, lo que genera un acostumbramiento que nos dificulta reconocerlas y sus consecuencias. Sumado a esto nos encontramos con la realidad de que todas las personas estamos sumamente requeridas y el trajín diario no nos permite tomarnos el tiempo para pensar y diseñar nuevos modos de hacer nuestras tareas.

Tenemos la intención de que este ítem sea menos descriptivo y, más bien, acompañado de preguntas que nos ayuden a tomar dimensión de la profundidad de estos sesgos y cómo impactan en la vida de otras personas.

Les invitamos a pensar entonces, en sus ámbitos de trabajo:

¿En qué roles están las mujeres? ¿En qué roles están los varones?
¿Hay estereotipos ahí? ¿Qué otras identidades conviven y qué roles tienen?

¿Cómo se ejercen los liderazgos? ¿Las características masculinas están asociadas a buenos liderazgos? ¿A qué se asocian las características “femeninas” de liderazgo?

¿Cómo son las planillas o formularios? ¿Hay un género asumido en los papeles? ¿Cómo podemos abrir alternativas o hablar de modos neutros?

¿Cómo tratamos a las personas en ventanillas u oficinas, cómo actuamos cuando alguien nos expresa una duda o solicitud que tiene que ver con su identidad o una situación de violencia de género?

Cuando hay alguna vacante laboral ¿ser mujer es un ítem en contra para acceder al trabajo porque supuestamente piden más licencias? ¿o es un ítem a favor porque supuestamente son más responsables y trabajamos más?

¿Hay roles instalados de acuerdo al género? Por ejemplo, ¿son las mujeres las que sirven café y organizan los caterings y los hombres en cualquier situación técnica u operativa que se requiera? ¿Son las mujeres quienes se dedican a la limpieza y los varones a resolver cuestiones vinculadas a la tecnología?

¿Qué otras prácticas administrativas se te ocurren, que no hayamos incluido?

c-Nodo 3: El desafío de políticas públicas específicas

Este último apartado nos parece sumamente potente, porque creemos que, más allá de las políticas y acciones transversales que se puedan generar desde el Programa de Género de la Universidad, hay una serie de iniciativas de gestión que pueden ser pensadas desde la especificidad de cada una de las áreas institucionales y unidades académicas, que complementarán y profundizarán lo ya realizado. Estas posiblemente escapan a las personas expertas del Programa de Género y, aunque podemos acompañar, involucra saberes y ámbitos de los que son ustedes protagonistas. Por este motivo nos parece sumamente oportuno y relevante cerrar esta formación generando el espacio para pensar qué posibles políticas públicas con perspectiva de género podemos pensar para el área en la que desarrollan sus actividades en la UPC:

¿Cómo puedo tensionar mis quehaceres desde una perspectiva de género?

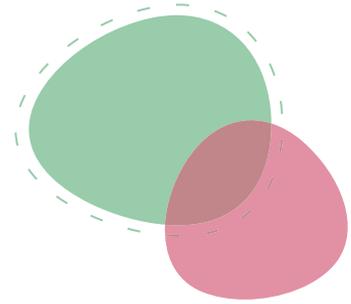
¿Qué se hizo y qué aún falta en la universidad para lograr la igualdad de género? ¿Qué prácticas es preciso revisar? ¿Donde puedo reconocer que persiste la desigualdad?

¿Qué información es preciso relevar?

¿Qué políticas ya existen pero puedo reforzar con comunicación para garantizar el acceso a esos derechos?

¿Con qué áreas o personas puedo articular? ¿Quiénes pueden aliarse a la hora de abocarnos a un cambio de políticas de género?

No importa si lo que se nos ocurre al leer estas preguntas corresponde al plano de lo posible o no, de lo inmediato o de lo plausible en un mediano o tal vez a largo plazo. La idea es generar la inquietud, la oportunidad para imaginar después de todo lo que movilizó esta formación. Seguro este imaginar moverá y conmoverá cosas, y decantará de a poco en acciones concretas, algunas de las que imaginamos hoy y otras nuevas que aparecerán luego. Pero, aquí, en este momento de incomodidad e inquietud comienzan a gestarse otros modos de hacer universidad. Este es, justamente, un espacio que fue pensado para eso, para soñar e imaginar una Universidad libre de violencias e impulsora del respeto de la identidad de las personas.



Referencias Bibliográficas

Báez, J. El aula de la ESI: universidad, conocimiento y educación sexual (2021). En Scharagrodsky, P. A. Educación por la desobediencia sexo-genérica (pp 71 - pp 84) - 1a ed. - Bernal: Universidad Nacional de Quilmes, 2021. Libro digital, PDF.

Bonavitta, Paola y Páez, Florencia M. (2019): "Pensar las prácticas educativas desde una perspectiva feminista", #Tear: revista de Educação, Ciência e Tecnologia, Vol. 8 nº 1. Canoas.

Bonavitta, P.; Quargnenti, C. (2021) Universidad Provincial de Córdoba: Desafíos y aportes en clave feminista. RevIISE; 17; 17. Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ciencias Sociales.

Butler, J. (2007) El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Paidós, Buenos Aires, Argentina.

Flores, Val (2010): Entre la experimentación y la implicación. Explorando articulaciones entre pedagogías y sexualidades. Escritos heréticos. <http://escritoshereticos.blogspot.com/2010/11/entre-la-experimentacion-y-la.html>

(2015a): Afectos, pedagogías, infancias y heteronormatividad. Reflexiones sobre el daño, Córdoba, Colección Pedagogías Transgresoras, Bocabulvaria Ediciones.

(2015b) ESI: Esa Sexualidad Ingobernable. El reto de desheterosexualizar la pedagogía. Degenerando Buenos Aires. III Jornadas Interdisciplinarias de Géneros y Disidencia Sexual. Escuela Normal Superior n°1. Buenos Aires.

Morgade, G. (2011) Toda educación es sexual: hacia una educación sexual justa. Buenos Aires: La Crujía.

Morgade, G. (2016) Toda educación es sexual. En Merchán, C. y Fink, P. Niunamenos desde los primeros años. Educación en géneros para infancias más libres. Buenos Aires: Las Juanas-Chirimbote.

Morgade, G. [Comunicación UPC] (2020, 3 de junio). Diálogos con la Dra. Morgade. ESI: Debates y desafíos en las Universidades Públicas. [Video] disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=Y8tOfX-hM6Xs>

Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681- P/Rev.)

ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (2007), CEDAW/C/PAK/Q/3/ Add.1, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4ef994922.html> [Consultado el 28 septiembre 2021]

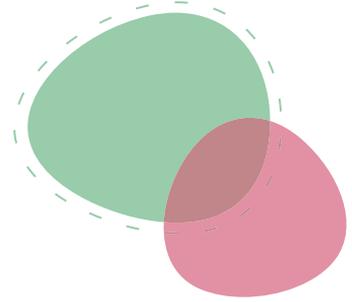
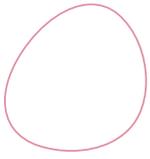
Richard, Nelly, “¿Qué es un territorio de intervención política?” En, EDITORXS Coordinadora Universitaria por la Disidencia Sexual, (2011): Por un feminismo sin mujeres, Chile, pp. 156 - 178.

Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia (2017) “Que la universidad se pinte de feminismos” para enfrentar las violencias sexistas. Descentra-

da. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 1(2): e026.
Disponibile en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/
pr.7919/pr.7919.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf)

Seffner, Fernando (2019) Quando a democracia e os direitos humanos se encontram com a educação. In Direitos Humanos em Debate: educação e marcadores sociais da diferença. Porto Alegre: CIRKULA, p. 350-36- 75 -

UNAM (2022) Herramientas para una docencia igualitaria, incluyente y libre de violencias. Igualdad de Género. México: UNAM.9.



Este libro se terminó de editar en la
Universidad Provincial de Córdoba en
el mes de Abril del 2025.

Córdoba, Argentina.