



# Tolerancia cero frente a la violencia de género: el caso de las carreras STEM de la Universidad Nacional del Nordeste

Patricio Monzón Battilana  
CONICET-UNNE  
Corrientes, Argentina  
patriciomonzonbattilana@gmail.com

Agustín Carlevaro  
CONICET-UNNE  
Corrientes, Argentina  
agustincarlevaro@gmail.com

Paola Luciana Schlesinger  
FaCENA-UNNE  
Corrientes, Argentina  
paolas@exa.unne.edu.ar

María Inés Pisarello  
FaCENA-UNNE  
Corrientes, Argentina  
mainespisarello@exa.unne.edu.ar

María Viviana Godoy  
Guglielmone  
FaCENA-UNNE  
Corrientes, Argentina  
decano@exa.unne.edu.ar

**Resumen**— Este artículo describe la política de tolerancia cero contra la discriminación y la violencia de género en la Facultad de Ciencias Exactas, Naturales y Agrimensura. La investigación muestra conceptos, definiciones y principios basados en el Protocolo Institucional de la Universidad Nacional del Nordeste. Comunica reglas claras y sencillas para interpretar sus artículos y propone estrategias para la implementación de acciones que puedan prevenir la aparición de conductas discriminatorias y violentas contra las mujeres en la comunidad universitaria. Aplicando la Perspectiva de Género, se hizo hincapié en los derechos de las mujeres, especialmente en lo que se refiere a todos los agentes activos y pasivos y al contenido del derecho.

**Abstract**— This article describes the zero tolerance policy against gender discrimination and violence in the Facultad de Ciencias Exactas, Naturales y Agrimensura. The research shows concepts, definitions and principles based on the Institutional Protocol of the Universidad Nacional del Nordeste. It communicates clear and simple rules to interpret its articles and it proposes strategies for the implementation of actions that could prevent the appearance of discriminatory and violent behavior against women in the university community. Applying a Gender Perspective, the emphasis was placed in women rights, specially referring to all active and passive agents and the right's content.

**Palabras clave**— women rights - gender bias - legal regulation - inclusive education - STEM

## I. INTRODUCCIÓN

Este artículo analiza los lineamientos de tolerancia cero ante cualquier situación de discriminación y violencia de género en las carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas, por sus siglas en inglés) de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Agrimensura (FaCENA), siguiendo el Protocolo Institucional ante Situaciones de Discriminación y Violencias de Género y Orientación Sexual de la Universidad Nacional del Nordeste (UNNE).

La investigación parte del enfoque de género, un paradigma de herramientas esenciales en términos de Cremona (2013) para

desarmar, comprender y criticar las lecturas de la cultura en general, y de los medios masivos de comunicación en particular sobre la sociedad patriarcal y sus pilares constitutivos como las variadas formas y niveles de violencia de género, sexismo, androcentrismo y pensamiento binario dicotómico que excluye del modelo social a personas, identidades, sexualidades y cuerpos disidentes a las codificaciones heteronormadas [1].

La baja participación de mujeres en STEM puede explicarse, entre otros factores, por la vigencia del orden político patriarcal, y en particular, el nivel del patriarcado simbólico (Segato, 2018) [2]. Este marco social de asimetrías y desigualdades precede a los sistemas educativos y conserva una influencia decisiva en los determinantes que producen la exclusión social en la escuela y posteriormente en la universidad, a partir de una cosmovisión sexista de la ciencia y la academia.

A su vez, la escasez de referentes mujeres constituye otra problemática vinculada. Son limitados los ejemplos de científicas, tecnólogas, matemáticas e ingenieras en las representaciones sociales que circulan entre los medios de comunicación, la cultura popular, los libros, etc. La invisibilidad de la mujer en STEM se acentúa aún más cuando se trata de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables dadas sus condiciones étnicas, etarias, socioeconómicas y de discapacidad.

Finalmente, las áreas STEM son mayormente reservadas para los hombres, debido a la preeminencia de ciertos estereotipos de género. Las familias y las instituciones educativas subestiman las habilidades y aptitudes matemáticas de las niñas desde su inicial escolarización y dicha microagresión permanece durante la trayectoria universitaria. Estas desigualdades estructurales se manifiestan en la última edición especial del informe Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020 [3], el cual revela estadísticas que reflejan la disparidad de género en las universidades argentinas en cuanto a la elección de carreras





STEM y la permanencia de mujeres en el sistema universitario. Entre las causas halladas, cobran relevancia los obstáculos que se interponen a la educación de las mujeres, como los matrimonios, los embarazos precoces, el trabajo infantil, en especial el trabajo en el hogar [4] y los estereotipos basados en el género.

La Resolución N°823-16 C.S. declaró a la UNNE como una Institución libre de discriminación por género y orientación sexual, y la N°1098-18 C.S. estableció el Protocolo para preservar los derechos fundamentales de todas las personas de la comunidad universitaria. En sus 14 artículos, se estandarizan procedimientos para actuar ante una situación concreta de violencia sexista (conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales por razones de género y orientación sexual). Su ámbito de aplicación abarca a todas sus dependencias físicas, virtuales y telefónicas en las provincias de Corrientes, Chaco, Formosa y Misiones, siempre en el marco de las relaciones laborales y educativas universitarias.

Entre otros aspectos, el Protocolo comunica a quién debe trasladarse una denuncia y el modo en que deben actuar los sujetos claves de la Universidad. En este sentido, el desafío por delante es doble: primero, lograr visibilizar el marco de protección para las mujeres de la comunidad de FaCENA - investigadoras, docentes, no docentes y estudiantes- y luego, alcanzar la igualdad substantiva [5]. Que las normas sancionadas sean efectivamente aplicadas y produzcan los resultados para los cuales fueron diseñadas y no se conviertan en discursos institucionales vacíos y archivados, sin correlatos en la praxis.

En este sentido, se requiere de un nivel más profundo que el de la igualdad normativa, la cual sólo alude a la elaboración, propuesta, debate y aprobación de cuerpos normativos para eliminar las lagunas jurídicas existentes en el sistema institucional. Sin embargo, una norma, por sí sola, sin ir acompañada de políticas públicas activas ni organismos de contralor que exijan el cumplimiento de tales medidas, no asegura la igualdad real. Esto último sucede con aquellos instrumentos administrativos que carecen de la fuerza necesaria para hacerse cumplir al no estar determinados y regulados con precisión sus elementos claves que permitirían que el derecho se vuelva ejercitable.

## II. DESARROLLO

Entre sus dos sedes en la Capital correntina, FaCENA ofrece 13 carreras de grado del área STEM como Bioquímica, Ingenierías Eléctrica, en Electrónica y en Agrimensura, al igual que las Licenciaturas y Profesorados en Ciencias Biológicas, Físicas, Químicas, en Matemática y en Sistemas de Información. También cuenta con formación de posgrado a través del dictado de especializaciones, maestrías y doctorados.

Para comprender el alcance del Protocolo Institucional, se reflexiona sobre cuatro puntos basilares: A. Los sujetos titulares de los derechos que el protocolo protege; B. El o los sujetos pasivos responsables del cumplimiento del ejercicio de los derechos informados por el protocolo; C. Su contenido, y; D. Los mecanismos normados para exigir su cumplimiento.

### A. *Sujetos titulares de los derechos*

Las mujeres, en especial aquellas que son víctimas de conductas violentas y discriminatorias, conforman una categoría a la que la doctrina ha denominado “grupos especialmente vulnerables”. Según este razonamiento, las mujeres son más propensas que otros grupos al daño, pérdida y sufrimiento en el contexto de determinadas amenazas que surgen del sistema patriarcal imperante. Aquí confluye el riesgo probable de ocurrencia de un peligro que surge de la relación a priori entre la amenaza y la vulnerabilidad frente a una situación especial [6]. Ésta última entendida como una situación en que una persona necesita de una particular atención, predominantemente preventiva o de control, ya sea por el contexto de su vida personal/laboral (espacio y tiempo en el que se desarrolla) o a causa de un proceso biológico (como la gravidez, la infertilidad) o condición física (discapacidad), entre otras. El documento bajo estudio se sensibiliza con esta realidad.

En este sentido, todas las mujeres que integran la FaCENA, independientemente de hacerlo a través de su participación en actividades administrativas o académicas, son alcanzadas por la protección que ofrece el Protocolo Institucional para el ejercicio de sus derechos. En el ámbito estudiantil, las estadísticas internas de la FaCENA que se realizan a ingresantes a todas sus carreras revelan el aumento del número de mujeres que deciden estudiar carreras STEM y, en particular, las ingenierías.

Los datos recolectados datan del año 2015, cuando menos del 10% de quienes ingresaban a carreras de ingeniería eran mujeres. En los años 2016 y 2017 se observa un aumento, sin embargo, la diferencia en porcentajes era de 80 a 20. Los años 2018 y 2019 dieron cuenta de un aumento significativo, cerca del 40% de las estudiantes inscritas eran mujeres, para superar nuevamente esa cifra y llegar al 2021 con casi el 50% de mujeres matriculadas. Los números generales del total de inscriptos e inscriptas a carreras de la FaCENA mantienen, a lo largo de estos años evaluados, una tendencia del orden del 40% de representatividad femenina.

Sin embargo, y acompañando la tendencia en las ingenierías, en el 2021 se observó un aumento de este valor, llegando a casi el 50% del total. Este incremento progresivo en la población femenina en carreras STEM fortalece la idea de la necesidad de herramientas útiles y aplicables para combatir las violencias que pudieran manifestarse en el ámbito universitario.

Específicamente en el Área de Enseñanza y Gestión del Departamento de Ingeniería de la FaCENA, donde se desempeñan como docentes alrededor de 60 profesionales, de los cuales sólo diez son mujeres. Dentro de este reducido grupo, únicamente dos de ellas tienen cargos de profesoras con mayor dedicación y participan y dirigen proyectos de investigación. El resto desempeña su labor docente sin intervenir en otras actividades extracurriculares, tales como la gestión académica, la investigación, la participación en proyectos de extensión o la formación de recursos humanos fuera del ámbito de las aulas. Esta desigualdad numérica expone a las mujeres a la dificultad de acceder a roles protagónicos en la toma de decisiones.



*B. Sujeto responsable del cumplimiento de los derechos de las mujeres según el Protocolo*

La autoridad responsable de aplicar este protocolo es una Comisión Ad Hoc integrada por cuatro docentes, cuatro estudiantes, dos no docentes y una persona graduada, previo designio del Consejo Superior de la UNNE. Dentro de sus funciones de aplicación, la que más importancia reviste dada su naturaleza urgente, es la de recibir denuncias que son trasladadas por otra figura creada por el Protocolo: la de los y las referentes.

Éstas últimas son personas responsables de recibir denuncias y consultas de las mujeres vulneradas en algún derecho protegido, debiéndose iniciar la intervención en cada Unidad Académica. Frente a una denuncia, la Comisión Ad Hoc posee la potestad de promover acciones para erradicar comportamientos violentos y discriminatorios.

Antes de tomar una decisión, puede solicitar apoyo técnico profesional, acorde a la naturaleza de la denuncia. Por último, lleva el archivo de las denuncias interpuestas y propone actualizaciones a la normativa. El Comité Ad Hoc también posee funciones puramente preventivas, como la capacitación y creación de espacios seguros para combatir estas violencias.

*C. Contenido de los derechos informados por el Protocolo*

En el plano internacional, los derechos de las niñas y las mujeres fueron reconocidos desde hace varias décadas a partir de la conquista social que significó la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena. El artículo 18 de la Declaración y Programa de Acción de 1993 sostiene: “Los derechos humanos de las mujeres y de las niñas son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación en condiciones de igualdad de las mujeres en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios”. Desde ese entonces, se insiste en la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Si bien las y los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos (Artículo 1, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 10 de diciembre de 1948) las mujeres y los hombres vivimos en un contexto diferente que nos trata diferentes, haciendo que las mujeres no puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones que los hombres. Dicho esto, hablamos de “derechos humanos de las mujeres” porque, a pesar de que los derechos son aplicables a todas las personas, se presentan diversos factores que impactan negativamente en el goce y ejercicio real y efectivo de un derecho para las poblaciones femeninas y feminizadas: los femicidios, el abuso sexual, las restricciones al aborto, el acoso callejero, las diversas formas de violencia, la desigualdad salarial, el techo de cristal, entre muchos otros.

Entre los derechos comprendidos por el Protocolo y resguardados en FaCENA, sobresalen los de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en el acceso a la educación universitaria, incluyendo una educación libre de estereotipos; y los de decidir sobre su orientación sexual e identidad de género y que en la otredad se reconozca el género

con que las personas se autoperceben. La FaCENA rechaza todo acto de exclusión contra una mujer o identidad LGBTIQ+, que implique usar mal un pronombre o lenguajes ofensivos, invalidar su conformación familiar o excluirla por su pertenencia a este grupo especialmente vulnerable.

Derecho a no ser discriminadas en el espacio de trabajo ni en el acceso a los recursos económicos y de producción. Las opiniones y decisiones sobre gestión universitaria de las investigadoras y docentes de FaCENA tienen el mismo valor que la de los hombres. A la libertad y la seguridad personal, como las estudiantes que pueden vestirse como quieran, decidir sobre su cuerpo, su sexualidad y su reproducción, sin coacción ni presiones. El embarazo no constituye impedimento para continuar sus estudios o seguir con las tareas laborales, se cuenta con régimen de licencias por maternidad y acompañamiento a la trayectoria universitaria de la embarazada o madre.

Derecho a expresarse libremente, a hablar alto y reclamar sus derechos sin miedo a ser perseguidas y hostigadas por el ejercicio del juicio crítico. Este derecho, a su vez, tiene intrínseca relación con el empleo de lenguaje inclusivo en las aulas y oficinas de la facultad. A la vida política y pública, como refleja la participación activa de una decana en el organigrama de FaCENA, y de distintos cargos ejercidos por mujeres en los Consejos y Centro de Estudiantes.

Con respecto a los tipos de conductas reprendidas que atentan contra la integridad de las mujeres vulnerando sus derechos, hallamos situaciones de violencia sexual y discriminación basadas en el género de la persona, con expresa mención de la orientación sexual, identidad de género y expresión de género. Estas conductas y acciones alcanzadas pueden ser dirigidas a una persona en particular o a un grupo de personas y pueden consistir en hechos, algunos tipificados en el Código Penal, y otros de connotación sexista.

Estos últimos incluyen la cosificación sexual, el lenguaje sexista, la discriminación a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, la asunción de inferioridad, la asunción de roles de género tradicionales y microagresiones ambientales. Este modelo es conocido en la doctrina argentina como “microviolencias” o en su uso popular “micromachismos” [7].

En este sentido, luego del procesamiento de información hallada bajo la técnica de entrevistas abiertas no estructuradas a 20 mujeres de la comunidad universitaria que manifiestan haber presenciado o sido parte de algunos de estos comportamientos, se destaca el caso de las microagresiones. Las microagresiones son conductas verbales y no verbales, o actos ambientales de falta de respeto dirigidos a personas que se perciben que tienen menos poder ya sea por su orientación sexual o género, entre otras motivaciones.

A partir de investigaciones de psicología social [8] se expone una serie de estereotipos y sesgos los cuales tienden a estar implícitos, expresados sutilmente en las cosas que la gente dice y hace. Chester Pierce fue el primero en describir estos actos encubiertos como microagresiones en la década de 1960 en poblaciones afrodescendientes. Las definió como “interacciones raciales entre negros y blancos que se caracterizan por humillaciones de los blancos, realizadas de



manera automática, preconsciente o inconsciente [9]. Desde entonces, tanto el uso popular como el campo de estudio de las microagresiones han crecido rápidamente extendiendo esta perspectiva de abordaje a grupos donde se manifiestan estereotipos, prejuicios y/o un desequilibrio de poder, a fines de este trabajo, a grupos especialmente vulnerables por cuestión de género [10].

Las microagresiones se presentan pequeñas, cotidianas y, a veces, ambiguas, en las que subyacen sutiles mensajes discriminatorios o violentos y son particularmente dañinas para quienes están en esa situación de vulnerabilidad. Luego de varias décadas de investigaciones en este ámbito, se advierte que los resultados hallados se repiten no solo en instituciones del tipo bajo estudio, sino que atraviesa a todos los espacios en los que se desarrollan las mujeres.

La violencia simbólica, alcanzada por el Protocolo bajo estudio, es aquella que se ejerce sobre un agente social con su complicidad, como cuando se aceptan los axiomas y postulados no dichos del mundo social, pero no se perciben como tales [11]. Entre otros, los micromachismos devenidos del sistema patriarcal, heteronormado, androcéntrico y binario, que atentan contra la equidad de género esperada en los campos STEM.

#### D. *Vía para exigir su cumplimiento*

Basta con la denuncia o consulta que ponga en conocimiento a la o al Referente de la FaCENA en la que ocurre el comportamiento violento o discriminatorio. Esta vía creada para asegurar la protección de los derechos de las mujeres que integran la comunidad universitaria posee la característica de constituir un procedimiento gratuito, confidencial, no revictimizante y preventivo, bajo los principios de articulación y coordinación, comunicación, contención y acompañamiento.

### III. CONCLUSIONES

Los números generales del total de nuevas matriculaciones en las carreras de Ingeniería dependientes de la FaCENA reflejan que en el 2021 las inscripciones de mujeres alcanzaron casi el 50% del total. Este aumento progresivo en la población femenina en carreras STEM es el resultado de la implementación de políticas educativas dirigidas a fortalecer el rol de la mujer en la Universidad.

Frente a esta nueva realidad, la FaCENA impulsa cambios para constituirse en un espacio de desarrollo académico seguro para todas las mujeres, proporcionando a la comunidad académica diferentes disposiciones que persiguen alcanzar la igualdad y paridad de género en sus aulas y oficinas administrativas. Una de estas herramientas es el Protocolo Institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género y orientación sexual.

Del estudio, se determina que este documento posee una correcta técnica normativa. Se identificaron los cuatro elementos necesarios para alcanzar una correcta regulación jurídica que asegure el goce y ejercicio de un derecho. Tiene como sujeto activo del derecho a las mujeres que integran la comunidad académica. Como sujeto pasivo a una Comisión Ad Hoc creada al efecto, sobresaliendo la figura de los y las referentes con roles claves para la intervención en situaciones de

discriminación y violencia. Cuenta con un definido contenido que fija los límites para reprender aquellas conductas que atenten contra los derechos de las mujeres.

Las conductas reprendidas pueden clasificarse en dos, por un lado aquellos actos violentos y discriminatorios que son alcanzados por las figuras tipificadas por el Código Penal y las leyes especiales dictadas al efecto, y; aquellos hechos que si bien no son alcanzados de manera directa por el Codificador, pueden ser abordados dentro de la figura de la Violencia Simbólica. Algunas manifestaciones de esta última, lo constituyen las microagresiones ambientales (ansiedad matemática docente, invisibilización de referentes mujeres, etc.), la cosificación sexual, el lenguaje sexista (rechazo del uso del lenguaje inclusivo), la discriminación a mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (o doble vulnerabilidad), la asunción de inferioridad y la asunción de roles de género tradicionales (estereotipos de género). El Protocolo es funcional al segundo tipo de conductas. Posee dos funciones, una de intervención inmediata para lograr el cese de conductas violentas y discriminatorias ya iniciadas, y una preventiva a través de la elaboración de nuevas normas y el dictado de capacitaciones para evitar el surgimiento de nuevos focos. Se contempla una vía para exigir el cumplimiento del protocolo, a través de la consulta o denuncia presentada ante el o la Referente de la Unidad Académica.

El inconveniente del protocolo es que no es perfecto y a veces, no puede solucionar todos los casos o resolver imprevistos. Por eso, los protocolos deben tomarse como una referencia general, pero dejando siempre la puerta abierta a cambiar las decisiones en función de las circunstancias.

El protocolo se pone en funcionamiento luego de su sanción en el 2018 en todas las unidades académicas de la UNNE. Su implementación se vio atravesada por el aislamiento preventivo que se vivió desde el año 2020. Una desventaja que advertimos en su instrumentación hace referencia al hecho de designar una sola referente por Unidad Académica. Esto afecta en el aspecto de la territorialidad, dado que las situaciones presentadas en diversos espacios (vale pensar en la diversidad de carreras ofrecidas por la FaCENA) pueden exceder el correcto diligenciamiento de las consultas y denuncias. Esto refleja la importancia de la capacitación en género y de la aplicación de este protocolo a fin de que los sujetos que integran la institución (personal administrativo y de gestión, personal técnico, docentes y estudiantes) se conviertan en eslabones aliados para una correcta ponderación de cada caso y faciliten el acceso de las mujeres vulneradas a las herramientas que ofrece este protocolo.

#### REFERENCIAS

- [1] M. F. Cremona. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? El género en la comunicación cotidiana, una articulación indispensable para la transformación social. En P. O. Rosales (Ed.), Discapacidad, Justicia y Estado. Género, mujeres, niñas y niños con discapacidad (arts. 4, 6 y 7 CDPCD). Infojus Buenos Aires. 2013, pp. 1-17.
- [2] R. L. Segato. Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos. Prometeo Libros, Buenos Aires. 2010.
- [3] Ministerio de Educación. Secretaría de Políticas Universitarias Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020. 2021 <https://www.argentina.gob.ar/noticias/mujeres-en-ciencias-duras-un-desafio-de-muchos-anos>.





- [4] M. Sagot. La invisibilidad de las niñas y las adolescentes: trabajo doméstico y discriminación de género. En R. Astorga (Ed.), Una mirada de género al trabajo infantil doméstico. Oficina Internacional del Trabajo, San José. 2004, pp. 9-26.
- [5] A. Facio. La igualdad sustantiva: un paradigma emergente en la ciencia jurídica. Revista Sexología y Sociedad, 14(37), 2008, pp 24-39.
- [6] L. Carranza Torres. Protección Jurídica de la Salud: Alveroni Ediciones, Buenos Aires. 2013.
- [7] D. W. Sue and C. M. Capodilupo. Racial, gender and sexual orientation microaggressions: Implications for counseling and psychotherapy. In D. W. Sue & D. Sue (Eds.), Counseling the culturally diverse: Theory and practice. John Wiley & Sons, New York. 2008, pp. 105-130.
- [8] B. A. Nosek, M. R. Banaji and A. G. Greenwald. Math= male, me= female, therefore math≠ me. Journal of personality and social psychology, 83(1), 44. 2002.
- [9] C. M. Pierce. Psychiatric problems of the Black minority. In Arieti, S. (Ed.), American handbook of psychiatry. Basic Books, New York. 1974, pp. 512-523.
- [10] D. W. Sue. Racial/cultural identity development in people of color: Therapeutic implications. In Sue, D. W., Sue, D. (Eds.), Counseling the culturally diverse: Theory and practice. John Wiley & Sons, New York. 2016, pp. 287-312.
- [11] P. Bourdieu and L. Wacquant. Una invitación a la sociología reflexiva. Siglo Veintiuno Editores, Buenos Aires. 2014, pp. 212-213.

