

Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario

Vanesa Vazquez Laba y Mariana Palumbo
(compiladoras)

**SOCIABILIDAD,
VIOLENCIAS Y EROTISMOS
EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

Vanesa Vazquez Laba y Mariana Palumbo
(compiladoras)



**Género y Diversidad Sexual
Sexualidades, Géneros y Violencias**
SA-IDAES, UNSAM

Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario /
Vanesa Paula Vazquez Laba... [et al.] ; compilado por Vanesa
Paula Vazquez Laba ; Mariana Palumbo.- 1a ed.-
Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Vanesa Paula Vazquez
Laba, 2021.

172 p.; 22 × 14 cm.

ISBN 978-987-86-8965-4

1. Violencia. 2. Análisis Sociológico. 3. Educación Universitaria.
I. Vazquez Laba, Vanesa Paula, comp. II. Palumbo, Mariana,
comp.

CDD 306.43

Diseño y maquetación: Gustavo Ibarra

Capítulo 2. Desigualdades de género, violencia y discriminación en el ámbito laboral

«La violencia, como saben, no es un acto aislado, y tampoco es solo una manifestación de las instituciones o de los sistemas en los que vivimos. Es también una atmósfera, una toxicidad que invade el aire»—Judith Butler

MELINA ALEXANDRA PAGNONE Y FACUNDO FERRER

Introducción

En este capítulo nos proponemos analizar diferentes situaciones que van desde violencia y discriminación por razones de género a situaciones de destrato o incomodidad que tienen lugar en el ámbito laboral de la UNSAM¹.

Las universidades, lejos de ser espacios neutrales dedicados exclusivamente a la producción de conocimiento objetivo, como se sostiene desde perspectivas liberales, son lo contrario. Por lo que son ámbitos sociales y políticos en los que tienen lugar relaciones de poder entre géneros, clases, razas, adscripciones partidarias, sindicales, religiosas, etc. (Vázquez Laba, 2017; Palumbo, 2017; Blanco, 2016). Existen, de este modo, diferentes discursos, imaginarios y prácticas –tanto institucionales como grupales e individuales– marcadas por estas relaciones. Las cuales se expresan con distintas intensidades en la dinámica universitaria. Es en este sentido que entendemos a la universidad como un espacio sexuado, no neutral, en el que se manifiestan las situaciones de violencia y discriminación que vamos a estudiar.

1 Para esto, se utilizó una metodología cualitativa con entrevistas semi-estructuradas a trabajadores con diferentes jerarquías de la UNSAM que se desempeñan en áreas técnicas, administrativas, de servicios, docencia o investigación, entre otras. En el marco del proyecto de reconocimiento institucional (PRI) que dio origen a la presente investigación se realizaron 42 entrevistas en profundidad a trabajadoras docentes y nodocentes de la universidad. En este capítulo nos valdremos de cuatro de ellas, que condensan los elementos necesarios para nuestro análisis. El muestreo contempló las dimensiones de género, orientación sexual, y unidades académicas o administrativas de pertenencia.

Por otro lado, siguiendo a autoras como Raquel Osborne (2009) y Raewyn Connell (1995), en nuestro estudio preferimos utilizar la noción de violencia de género por sobre la de violencia contra las mujeres. Ya que consideramos que nos permite tener una mayor amplitud analítica y una mejor comprensión respecto de los distintos modos en que se ejerce esa forma de violencia. Y ello, porque el concepto de violencia de género posibilita incluir, además de las mujeres, a todos los cuerpos e identidades sexo-genéricas que son sancionados, violentados, juzgados y regulados por no cumplir con el paradigma de masculinidad hegemónica (Connell, 1995) y de la heteronormatividad².

De este modo, las autoras nos advierten que las prácticas violentas y las representaciones sociales –que las dotan de un marco de sentido y legitimación sociocultural– pueden ser ejercidas por cualquier agente independientemente de la genitalidad, el género y la sexualidad de las personas (Osborne, 2009; Connell, 1995). Sin negar, claramente, que existe una situación histórica de desigualdad estructural entre los géneros. Ya sea esta desigualdad en términos de la distribución y la asignación social de poder como en oportunidades, roles y expectativas que afecta de manera mayoritaria a las mujeres.

Es así que entendemos a la violencia de género como parte de un orden social más amplio que se estructura en función del ideal regulatorio de la masculinidad hegemónica y la heteronormatividad; y a su vez se expresa en diferentes instituciones, cuerpos e identidades.

Partimos de la idea de que la desigualdad está fuertemente relacionada con el ejercicio de la violencia y la discriminación. En este caso la desigualdad no sólo opera en términos de género sino también económicos y, como se trata de relaciones interpersonales que se dan dentro de una institución formal, también a nivel de las jerarquías.

2 Entendemos por heteronormatividad, siguiendo la definición de Mario Pecheny, al «principio organizador del orden de relaciones sociales, política, institucional y culturalmente reproducido, que hace de la heterosexualidad reproductiva el parámetro desde el cual juzgar (aceptar, condenar) la inmensa variedad de prácticas, identidades y relaciones sexuales, afectivas y amorosas existentes» (Pecheny, 2008: 14).

Desigualdad y violencias en el ámbito laboral, ¿qué dice la teoría?

En el ámbito laboral, la tesis de Silvia Federici (2010) nos permite comprender la relación entre el capitalismo y la división sexual en el trabajo: donde la posibilidad de acceso a la producción de bienes y servicios por parte de las mujeres se vio relegada en función de su capacidad biológica para la reproducción. Esto tuvo consecuencias en las posibilidades de las mujeres de generar las condiciones necesarias para su autosuficiencia económica y patrimonial. Dicha característica resulta relevante para comprender la forma normativa que adquirió la organización familiar (nuclear y heterosexual) y cómo se configuró el acceso de las mujeres a la esfera pública. Además, esta división permite entender las características en que se organizó el mercado laboral, que al día de hoy vemos como desigualdades, discriminación y violencias que persisten.

A pesar del ingreso de las mujeres al mercado, y las modificaciones que se dieron a partir de entonces, en la actualidad la división sexual del trabajo continúa evidenciando una desigualdad que opera en detrimento de la autonomía de las mujeres. Esto se puede observar tanto en la distribución de las tareas de cuidado no remuneradas dentro del hogar como en la distribución, el acceso, permanencia y calidad del empleo al que acceden las mujeres.

Respecto a las tareas de cuidado, Valeria Esquivel muestra que en Argentina las mujeres dedican en promedio poco más de 4 horas diarias al trabajo no remunerado (que en la mayoría de los casos son tareas de cuidado dentro del hogar) y casi 3 horas al trabajo remunerado (Esquivel, 2011: 15). Asimismo, Rodríguez Enríquez complejiza este análisis explicando las diferencias entre las mujeres según edad, clase social y presencia de niñxs menores de 6 años en el hogar. En este sentido, habrá una mayor desigualdad para las mujeres que tienen entre 30 y 50 años con niñxs pequeñxs, y más aún en aquellas con hijxs pequeñxs que se ubican en el quintil más pobre (Rodríguez Enríquez, 2017: 8-9). La dificultad para la conciliación de las tareas de cuidado y el trabajo remunerado es uno de los principales obstáculos en el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral. Además, explica las diferencias y/o discriminación tanto a nivel de la oferta como la demanda de fuerza de trabajo remunerada en el mercado.

La discriminación laboral, por otro lado, opera a nivel de las diferencias salariales entre varones y mujeres, y de lo que se conoce como segregación ocupacional horizontal y vertical³.

Existen una variedad de causas de la segregación laboral. Entre las principales encontramos la existencia de redes informales masculinas en los espacios de trabajo, que coloca a los varones en una posición privilegiada para ascender y progresar en sus carreras profesionales y/o laborales; además de la socialización diferenciada por género. Otro aspecto importante, que mencionamos previamente, es la dificultad para conciliar maternidad, tareas de cuidado y trabajo (derivado de la tensión entre lo reproductivo y productivo). Pero estas no son las únicas, la falta de políticas organizacionales e institucionales que contribuyan a facilitar esa conciliación, las situaciones de acoso (moral y sexual), la sobrecarga en la asignación y realización de tareas laborales, el paternalismo dentro de los espacios laborales en relación con las mujeres, el mantenimiento de estereotipos de género y de liderazgo, son otras de la larga lista (Rodigou Nocetti *et al.*, 2011; Ramos, Barberá y Sarrió, 2003; Martínez y Montesinos, 1996). Todos estos factores coadyuvan, entonces, a la producción y reproducción de relaciones desiguales en los espacios de trabajo. En muchos casos, estas relaciones desiguales, tienen como correlato el ejercicio de prácticas violentas que vulneran los derechos de las mujeres y ponen en cuestión su condición de plenas sujetas de derecho.

Ahora bien, aunque estas formas de segregación son comunes a todos los espacios de trabajo, incluidos los de las universidades, existen algunas aristas y particularidades propias de estas instituciones que debemos tener en cuenta.

-
- 3 La segregación horizontal refiere a la concentración de lxs trabajadorxs «en determinados sectores y oficios considerados socialmente más adecuados a los estereotipos y roles de género dominantes» (Rodigou Nocetti, Blanes, Burijovich y Domínguez, 2011: 103). El concepto de segregación vertical, por otro lado, tiene que ver con la diferencia de acceso a cargos y posiciones jerárquicas que presentan las mujeres en relación con los varones (y, consecuentemente, con la diferencia en términos de salarios y prestigio social de unas y otros), y está estrechamente relacionado con otra noción, la del «techo de cristal», que implica que esa desigualdad no está fundada en normas explícitas, sino en disposiciones y propensiones culturales, social, simbólica e históricamente construidas (Rodigou Nocetti *et al.*, 2011; Ramos *et al.*, 2003).

La universidad como espacio de trabajo

Espacios privilegiados para la producción de conocimiento «oficial», científico, y la demarcación y jerarquización de saberes, las universidades, como ya dijimos, no son escenarios neutrales. Estudios como el de Rietti y Maffía (2005) ponen en evidencia que la ciencia está estructurada en función del modelo androcéntrico que rige a la sociedad en general. Por lo que podemos suponer una jerarquización y una valoración social en términos de los roles que son asignados a los varones y a las mujeres dentro de la ciencia, las disciplinas académicas y los desarrollos profesionales; sobreestimando a los primeros e infravalorando a las segundas.

En este sentido, a las mujeres se las socializa⁴ en función de habilidades que se consideran deseables para ellas como la cooperación, el cuidado, la responsabilidad y la afectividad. En cambio, para los varones, la socialización diferenciada por género supone que incorporen valores como la competitividad, la agresividad, la neutralidad o el desapego (Rietti y Maffía, 2005). La consecuencia de este proceso es que los varones ya son formados para las exigencias que requieren los ámbitos de actuación de la esfera pública, como la política, la ciencia y el trabajo; mientras que en el caso de las mujeres no sólo que esas capacidades son contrarias a las lógicas de funcionamiento de esos espacios, sino que además no son valoradas socialmente (Rietti y Maffía, 2005; Connell, 2001).

De ahí se deriva la centralidad que la universidad ha ocupado, y aún ocupa, en el sostenimiento y la reproducción de la división social, sexual y técnica del trabajo. Este hecho desemboca, como identifican Lorente (2004) y Rodigou Nocetti (2011), en el fenómeno conocido como feminización y masculinización de las carreras, las profesiones y las tareas y los roles asignados dentro de los espacios de trabajo. De lo que se trata es de un traslado, de un desplazamiento de los valores y las habilidades que social y culturalmente se consideran femeninos o masculinos a las relaciones sociales en general, y a partir de ahí a las profesiones y los trabajos en particular (Rodigou Nocetti *et al.*, 2011; Lorente, 2004). Uno de los ejemplos más frecuentes que se utilizan para ilustrar este fenómeno es la asociación que existe entre las carreras vinculadas a los cuidados, la

4 Para profundizar en este concepto véase la nota número 4 del capítulo 1 de este libro.

educación o las artes con lo femenino, y aquellas que, como las ciencias «duras», se relacionan con lo masculino.

De esta manera se crean «territorios» laborales y disciplinarios masculinos y femeninos que implican la conformación de entornos profesionales y académicos con características distintas. (Ridogou Nocetti *et al.*, 2011: 104). Socialización por género, división del trabajo y feminización y masculinización de las profesiones y las tareas⁵, entonces, se articulan dialécticamente para dar lugar a aquello que Lorente (2004) denomina «culturas de trabajo», que son definidas por esta autora como:

Una realidad dinámica en la que se construyen, cristalizan y modifican a través de un proceso histórico los conocimientos teóricos y metodológicos aprendidos durante la formación académica en escuelas o universidades y durante el desarrollo profesional, las experiencias culturales derivadas de la práctica, los rituales y comportamientos asociados a los y las profesionales, las concepciones sobre el mundo moral e intelectual, las formas de percibir la realidad, los valores que defienden sus profesionales y que adquieren según su género, etnia, nación, clase social y el modo en que conectan pasados y presentes generando sentido e identidad hasta el presente. (p. 40)

Los espacios de trabajo dentro de la organización social universitaria, ya sea por acción u omisión, reproducen las desigualdades sociales derivadas de las relaciones entre géneros, clases y razas (entre otras variables posibles), y construyen las condiciones de posibilidad y legitimación para que se ejerzan distintas formas de violencia. Es en ese sentido que Osborne (2009: 148) sostiene que no hay mujeres más susceptibles al acoso o estereotipos de acosadores. Lo que sí existe es un contexto favorable que se desarrolla en dos dimensiones. Una dimensión discursiva en la que se expresan opiniones sobre sexualidad y acoso sexual, y otra

5 En este punto, resulta importante señalar que todos estos procesos son dinámicos, y no están exentos de tensiones, conflictos y negociaciones. Ni la socialización, ni la división del trabajo ni la feminización y la masculinización a la que aludimos son fenómenos mecánicos y estáticos.

dimensión estructural conformada por variables propias del entorno del trabajo, el puesto y las tareas que se desarrollan en él.

Desde el punto de vista legal existen aún hoy grandes desafíos a la hora de intervenir judicialmente tanto en situaciones de discriminación como de acoso sexual.

En el primero de los casos la complejidad radica en la dificultad de probar la discriminación contra las mujeres. Más allá de estar enmarcada en diversas convenciones, tratados y convenios internacionales (CEDAW, Belem Do Para y OIT)⁶, y legislaciones nacionales como la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N°25.164 y la Ley de Protección integral de las mujeres N°26.485. La Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal sostiene: «La discriminación no suele manifestarse de forma abierta [...]. Lo más habitual es que [...] sea una acción más presunta que patente y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor» (2020:23).

Por su parte, el acoso sexual en ámbitos laborales resulta también muy problemático en términos jurídicos. Del mismo modo que la discriminación, el acoso sexual es contemplado por la CEDAW, Belém Do Pará, OIT⁷ y por la Ley de Protección integral de las mujeres N°26.485⁸ a nivel nacional. Sin embargo, no existe acuerdo en la forma que debería abordarse la problemática del acoso sexual en el ámbito laboral. Hay quienes postulan que sea contemplado en el fuero penal y quienes pretenden otro

6 Principalmente en el Art. 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de jerarquía constitucional; Art. 6 de la Convención de Belém do Para (aprobada por Ley N°24.632); Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

7 Tanto en la CEDAW como en la OIT no existe un artículo o convenio específico para el acoso sexual, pero se ha acordado contemplarlo como una práctica discriminatoria por razón de sexo (González del Campo, 2008). A mediados de 2019, la OIT adopta el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. En marzo de 2020, el actual presidente de Argentina, Alberto Fernández, anunció en la apertura de sesiones ordinarias que la Argentina ratificará el citado convenio. Durante el mes de junio fue aprobado por el Senado, aún queda pendiente el tratamiento en la Cámara de Diputados.

8 También existen decretos a nivel nacional y provincial que contemplan el acoso sexual en la Administración Pública.

tipo de regulación.⁹ Actualmente existen, por lo tanto, problemas para encuadrar el hecho en figuras abordables por la justicia. Las diferentes estrategias muchas veces optan en sede penal por abordar la problemática bajo las figuras de la coacción, de la extorsión o del abuso, y en la justicia laboral se ha reconocido el derecho de la víctima a considerarse despedida y a recibir una indemnización por ello (González del Campo, 2008).

Más allá de esto, existen también dificultades a la hora de la actuación, ya no en pos de sancionar el hecho, sino de generar medidas protectoras de las mujeres que denuncian acoso sexual en sus ambientes de trabajo. Esto se debe a que la mayoría de las medidas de impedimento de contacto en ámbitos laborales provocan derechos en pugna, como señala Liliana Picón, titular de la Fiscalía Nacional del Trabajo n°8, quien explica esto a partir de un dictamen en el que una trabajadora denuncia por acoso sexual a un delegado sindical. En ese caso, los derechos que colisionan son:

El derecho de toda mujer de llevar adelante una vida libre de violencia en todos los ámbitos en los que desarrolla su vida; y el derecho de los delegados sindicales de gozar de garantías adecuadas para poder ejercer la representación gremial y llevar adelante todas las gestiones necesarias a tales efectos (fiscales. gob.ar, 13/06/2017)¹⁰.

Por último, desde el marco normativo que proponen las universidades existen protocolos de actuación para situaciones de violencias de género y discriminación en la mayoría de las universidades. La UNSAM aprobó el suyo a fines de 2015 el cual contempla acciones concretas para sancionar las prácticas violentas o discriminatorias y/o proteger a la víctima. Sin embargo, muchas veces existen dificultades para su aplicación que son equiparables a las planteadas en el caso de la justicia, dado que implica

9 Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

10 Disponible en: <https://www.fiscales.gob.ar/laboral/ordenaron-una-restriccion-cautelar-de-acercamiento-a-un-delegado-sindical-por-acoso-a-una-trabajadora/>

generar medidas protectivas resguardando los derechos laborales de todas las personas involucradas en el conflicto.

De esta manera, las situaciones que intentaremos describir aquí resultan difíciles de abordar tanto a través de políticas públicas o institucionales como también a partir de las legislaciones y marcos normativos vigentes para la problemática. Pretendemos, entonces, que este trabajo contribuya a ampliar el conocimiento de las diferentes formas en las que se expresan las violencias de género y la discriminación en espacios de trabajo, y sus principales ejes problemáticos. Y, de esta manera, sirva de insumo para políticas públicas e institucionales en el abordaje de situaciones de violencia.

Violencias de género en espacios de trabajo de la UNSAM

En este apartado vamos a analizar un abanico de situaciones que abarcan casos de acoso sexual, tratos diferenciales según el género y situaciones de incomodidad experimentadas por lxs entrevistadxs. Para ello tendremos en cuenta, según el caso, los contextos en los cuales se originaron, el género, la orientación sexual, el claustro, las tareas laborales que desempeñan y las jerarquías de las personas involucradas. Vamos a hacer hincapié en las particularidades que presentan este tipo de situaciones cuando ocurren en el marco de relaciones laborales dentro del espacio universitario.

En este sentido, planteamos la hipótesis conceptual y política de que las situaciones propuestas se pueden comprender como un *continuum*. Algunos casos resultan más explicativos de la desigualdad estructural imperante en estos ámbitos, y en otros se observa el ejercicio de poder por parte de subjetividades que ocupan lugares de privilegio desde los cuales se posicionan como figuras de autoridad (sea ésta reconocida institucionalmente o no) para ejercer discriminación y violencia.

Al comienzo de este trabajo mencionábamos que la universidad no era un espacio neutral, sino que, precisamente, albergaba en su interior un conjunto de representaciones y prácticas estructuradas en función

de la matriz heterosexual¹¹, y del paradigma de la masculinidad hegemónica (Connell, 1995; Palumbo, 2017). En los casos que siguen veremos entonces cómo estos factores tienen su expresión concreta, aunque con distintas intensidades, en el transcurrir cotidiano de los vínculos laborales de la universidad.

De formas explícitas: acoso...

Soledad, trabaja como empleada nodocente en la universidad hace 15 años y pasó por diferentes áreas, trabajos y tareas durante ese período. Durante la entrevista, Soledad cuenta varias situaciones que ocurrieron hace probablemente 10 años, quizás más, en las que se sintió «incómoda» e, incluso, en algunos casos «acosada» en su lugar de trabajo. Menciona que antes no lo creía así, que «lo naturalizaba más», pero que ahora ya no. Vistas desde la actualidad tienen otro tenor.

Soledad narra varias escenas en que ella decía: «Hola, ¿cómo andás?», y le contestaban: «Y, ahora que te veo mejor» [lo dice poniendo la voz más grave y haciendo un paneo del cuerpo como indicando de arriba abajo]. Cuenta que este tipo de escenas de «ahora que te veo estoy mejor», «ah, pero qué linda que estás», «te teñiste de rubia qué lindo que te queda, estás...», se las decían bastante a menudo distintos varones con los que se relacionaba en su lugar de trabajo. Por lo general eran personas que tenían una jerarquía superior dentro de la institución.

Sin embargo, cuenta que cuando cambió de lugar de trabajo y fue ascendida a un puesto de mayor jerarquía; un montón de personas docentes, nodocentes y jefes cambiaron de actitud rápidamente. Soledad da a entender que dejaron de hacerle este tipo de comentarios y empezaron a tratarla de forma diferente –mejor que antes por estar en un puesto más importante.

Esta escena probablemente no resulte novedosa, sabemos que es parte del paisaje cotidiano de muchos lugares de trabajo. Sin embargo, nos

11 Matriz heterosexual es un concepto acuñado por Judith Butler, que alude a «un modelo discursivo/epistémico hegemónico de inteligibilidad de género, el cual da por sentado que para que los cuerpos sean coherentes y tengan sentido debe haber un sexo estable expresado mediante un género estable (masculino expresa hombre, femenino expresa mujer) que se define históricamente mediante la práctica obligatoria de la heterosexualidad» (Butler, 2016: 292).

parece interesante reparar en el cambio de actitud de parte del entorno al momento en que ella es ascendida. Esta escena tiene varios elementos que resultan interesantes de analizar.

En primer lugar porque grafica claramente la hipótesis que planteamos al principio de este artículo: que la desigualdad estructural (aquella que ubica a las mujeres en la parte inferior de la pirámide de las ocupaciones y a los varones en la parte superior) tiene un vínculo estrecho con el ejercicio y padecimiento de la violencia. Existe en estos casos un doble proceso: estar en lugares de poder otorga cierto privilegio (recursos para evadir cualquier consecuencia respecto al ejercicio de la violencia) y, visto desde el lugar inverso, los recursos para enfrentar dichas situaciones cambian de acuerdo al espacio donde ocurran las situaciones o la posición que se ocupe en la pirámide institucional.

Esto nos lleva a un segundo punto relevante para analizar, las «herramientas» o formas de respuesta que tiene Soledad ante la situación:

Como que si estoy en la calle por ahí, o alguien que no conozco, por ahí me pongo como más fuerte en defender mi lugar y en marcarte que estás equivocado y que me estás faltando el respeto. En el ámbito laboral debo reconocer que no tengo herramientas para manejar esas situaciones, porque no puedo contestar mal porque hay una relación laboral que quizás me puede perjudicar si sale algo mal... [...] Y reaccioné como pude. Y realmente no había herramientas como las hay hoy. Viste que yo te dije en un momento la otra vez: si hubiese existido la Dirección de Género [dice sonriendo] quizás yo esa parte la hubiese pasado un poco más... eh... liviana, no sé. Pero en ese momento realmente no... No pasó tanto, doce o trece años. Pero cambió mucho, y yo me sentí muy sola. Institucionalmente me sentí muy sola.

Lo que podemos ver en este caso es que el ambiente de trabajo funciona construyendo la capacidad de respuesta de las personas que sufren acoso ante el temor de represalias que la perjudiquen laboralmente. A su vez, resalta la importancia de políticas institucionales para la contención y el acompañamiento en este tipo de circunstancias.

... *A formas sutiles: discriminación*

Autores como Harvey (1998), Bourdieu (2002) o Lefebvre (2013), incluso con los matices y oposiciones que presentan sus teorías, nos resultan útiles para pensar en los modos en que la construcción social de los espacios organiza, produce y orienta las prácticas y las relaciones espaciales (sociales) entre las personas. No obstante, aunque ellos son conscientes de que la desigualdad es un factor fundamental en la reproducción espacial del orden social general, es a partir de incorporar una perspectiva feminista que podemos hacernos de una imagen más completa acerca de la relación entre espacios e identidades, fundamental para nuestro estudio.

Así, si «el espacio público hegemónico, es decir, el gueto heterosexual, aparece como el único no marcado por la identidad, mientras que solo a lxs desviadxs por su disonancia de género o sexual se les asigna coactivamente una identidad, haciéndolxs visibles como un exceso, una patología o una víctima», entonces se torna relevante «conectar identidades y espacios» con el fin de «comprender cómo funcionan ciertos cuerpos en ciertos espacios con otros cuerpos, de acuerdo a leyes político-visuales que regulan nuestra presencia e (in)visibilidad en el espacio público, para poder intervenirlas críticamente» (Flores, 2017: 54 y 55).

Continuemos nuestra exposición. Julia es docente e investigadora de uno de los institutos de la universidad. Con varios años de experiencia en este trabajo, en el último tiempo también se desempeña como coordinadora de un grupo de investigación. En el caso de Julia vamos a observar que se encuentra presente un fenómeno que, según entendemos, tiene cierta especificidad en el entorno universitario. En este sentido, cuando se le preguntó si había percibido algún tipo de trato diferencial por razones de género, tanto en relación con ella como con otras personas, y tanto por parte de colegas como de superiores, respondió lo siguiente:

Creo que hay una... una... actitud pero... por ahí no podría precisar hechos concretos, ¿no? Pero como que hay una actitud, un clima, ¿no? Que en general... este... *autoriza más la palabra del varón*. [...] Como que cuando se pide consejo, se habla... este... sí, cuando se consultan opiniones y qué se yo, *en general los varones son más consultados*. [...] Se los escucha más. *Hay una mayor*

escucha, desde la dirección del instituto, hay una mayor escucha hacia los varones.

[El resaltado es nuestro]

Y continúa:

Yo me siento, en algunas situaciones, así, como de interacción en grupo, en algunas situaciones, no en todas, y depende con qué autoridades del instituto, en algunas *me siento invisibilizada*. Tipo, de hacer un comentario y que no se registre en el grupo, sino que *se contesta el comentario del colega que hablo antes que yo, que es un hombre*.

[El resaltado es nuestro]

A partir del relato de Julia podemos observar cómo se presentan las tensiones derivadas de las relaciones de poder entre los géneros en el interior de la comunidad académica. En particular en los espacios de trabajo y cómo se reproducen imperativos sexistas que, incluso en una supuesta igualdad de condiciones, colocan a las mujeres en un plano de desigualdad con respecto a sus pares varones. La dinámica entre la ocupación del espacio público y la asociación de lo masculino con el poder y la autoridad se ve reflejada en este sentimiento de invisibilización por parte de Julia. Y, a su vez, en el lugar del varón como voz autorizada respecto de la infravaloración de la femenina.

Las interacciones grupales son centrales en las relaciones de trabajo por las posibilidades que ofrecen, en términos estratégicos, y potencian el crecimiento individual de lxs actrices/actores en sus trayectorias laborales. En este caso, aparecen como un ejemplo de aquello que señalábamos en relación con las distintas formas de segregación laboral. La imposibilidad de expresarse y de ser escuchada, en los mismos términos que sus colegas varones, ejerce sobre Julia una fuerza que la coloca en una posición de desventaja. Estas prácticas, sobre todo cuando provienen de jerarquías superiores (en este caso la dirección del instituto se encuentra compuesta por varones), ocupan un lugar fundamental en los procesos que delimitan qué sujetos tienen la legitimidad de habitar estos espacios y de qué maneras.

Veamos ahora la reacción de Julia frente a este escenario:

E.: ¿Cómo reaccionaste?

Nada, hacia adentro. Me la comí.

E.: ¿No lo hablaste, por ejemplo, con este compañero que vos me decís, con tu amigo? [en referencia a la persona con la que codirige el grupo de investigación].

Sí, bueno... este... eso... este... mi compañero él lo sabe, e inclusive por ahí yo he tenido en algún momento alguna idea, y decirle «che, decílo vos, que a vos te escuchan». [...] Pero es... este... sé que es... este... inconducente, en estas circunstancias, tratar de poner sobre la mesa la situación, de tratar de visibilizarlo.

La persistencia y regularidad de estas prácticas llevaron a que Julia las interiorice y opte por no expresar su malestar a las autoridades. Pero también dieron lugar al diseño de estrategias, como pedirle a su compañero que sea él el que plantee determinadas ideas. Si bien esta estrategia reproduce su invisibilidad (léase, su posición subalterna respecto de sus compañeros y jefes varones); le permiten participar, de modo indirecto, del funcionamiento y la dinámica de su espacio de trabajo.

Para finalizar con el caso de Julia, resulta interesante señalar que en otro pasaje de la entrevista mencionó que en su rol de coordinadora del grupo de investigación había construido una lógica completamente distinta. En la lógica que elaboró existe paridad, ya sea en las posibilidades de expresión, como en la concreción de ideas y proyectos presentados por lxs investigadorxs que forman parte de su equipo. Con esto queremos hacer notar que la capacidad de agencia que presentan lxs actrices/actores puede derivar en la transformación o la subversión de la organización social en la que se encuentran inmersas las personas. Y si bien puede no ser en términos generales, sí al menos en relación con su experiencia mediata. Como sugiere Lefebvre (2013) a partir de su concepto de espacios de representación, la decisión política de Julia de fomentar, incentivar y conducir su grupo en dirección a la igualdad de género produce un desplazamiento. Porque, justamente, se produce un desplazamiento de los comportamientos socialmente esperados en función de las disposiciones estructurales. Como se puede observar en este

caso, se produce una resignificación de prácticas y relaciones por parte de los agentes en estructuras y espacios regulados por criterios hegemónicos de la masculinidad.

Pero no siempre ocurre de este modo. Con frecuencia el orden social dominante se reactualiza. Esto se debe a las estructuras objetivas y cognitivas previas, los esquemas mentales y corporales preexistentes, y las propensiones que orientan las prácticas –incluso de manera irreflexiva– en función de las posiciones que se ocupan en los distintos espacios y campos sociales (Bourdieu, 2007). Esto es lo que vamos problematizar a partir del caso de Luis.

Luis es trabajador nodocente. Su respuesta a la misma pregunta que se le hiciera a Julia en relación con el trato diferencial, fue la siguiente:

Trabajé en otra área de la universidad en donde, a mi criterio, *había una situación de prejuicio de género. Pero a la inversa, sobre el hombre*. Era un lugar en donde trabajaban muchas mujeres, las autoridades eran mujeres y es como que la situación de ser hombre generaba un prejuicio importante. [...] *Los hombres no piensan, son bobos, los hombres son idiotas. Son palabras literales que se decían*. [...] Era un comentario general que se decía. Siempre como si tuviéramos un rol mínimo. *Como si la mujer pudiera hacer cosas que el hombre no puede hacer*.

E.: ¿Las personas que decían esas cosas eran de jerarquías mayores?

Sí, siempre superiores, mis pares nunca. [...] Que te hablen mal cuando no hay necesidad de hablar mal si cometes un error. [...] El grito, la presión. Y ya te digo, *en ese caso la superior era mujer, no hombre*. La mayoría de las personas que trabajaban en este grupo eran mujeres. [...] Decir: «creo que puedo hacer este trabajo un poco más simple», y que me respondan: «no te pagamos por pensar te pagamos por hacerlo».

[El resaltado es nuestro]

En este caso nos encontramos con mujeres en posiciones de autoridad que reproducen formas de conducción y liderazgo asociadas con valores dominantes de la masculinidad, como la competitividad o la agresividad

(Ramos *et al.*, 2003; Martínez y Montesinos, 1996). Como ya vimos, la masculinidad hegemónica actúa como un ideal regulatorio que no se limita a la genitalidad de las personas (Palumbo, 2017). Y esta regulación se expresa mediante prácticas que pueden ser ejecutadas por cualquier sujeto o grupo social.

También podemos observar los conflictos que surgen a partir de la conformación de territorios masculinos o femeninos de trabajo (Rodigou Nocetti, M. *et al.*, 2011) que imprimen características muy particulares al funcionamiento de estos espacios. En este caso, la mayor presencia de mujeres en el área donde trabajaba Luis operó como un factor que movilizó significaciones de la diferencia sexo-genérica. Es decir, oposiciones simbólicas que producen imaginarios y prácticas asignadas sociohistóricamente a los polos binarios masculino/femenino (Connell, 2001), para traducirlas en un trato desigual respecto de los varones que realizaban sus actividades laborales allí.

Tanto en el caso de Luis como en el de Julia la forma de violencia que predomina es la simbólica¹². Este tipo de violencia se apoya en sistemas simbólicos, expectativas colectivas y creencias socialmente inculcadas y compartidas. Y, a su vez, producen principios de visión y división que organizan el mundo en función de criterios de diferenciación y oposición social (Bourdieu, 2001; Fernández, 2005).

Las culturas de trabajo, retomando el concepto de Lorente (2004), están atravesadas por estos sistemas, expectativas y creencias –como pudimos ver con Luis y Julia– que constituyen un escenario en el que la violencia simbólica se expresa y manifiesta de diferentes formas. En el primer caso, a partir del tipo de conducción y liderazgo; y en el segundo, a partir de la legitimidad de las voces que son escuchadas y tenidas en cuenta en el espacio público.

Quisiéramos detenernos en este último punto, la cuestión de la legitimidad de las voces, porque tiene que ver con uno de los elementos centrales de la violencia simbólica, el lenguaje. En el caso de Julia se puede

12 La violencia simbólica, como se ve más nítidamente en el caso de Luis, es la que más ejercen las mujeres, que no obstante lo hacen con mucha menor frecuencia que los varones, para quienes el ejercicio de la violencia en sus distintas modalidades es un fenómeno estructural y sistemático (Palumbo, 2017; Osborne, 2009).

observar con nitidez la manifestación empírica de uno de los mecanismos por los que opera este tipo de violencia a través del lenguaje, la censura. Es decir, cuando se excluye a algunxs agentes de la comunicación del grupo para que lo hagan otrxs que tienen la prerrogativa de hablar o la posición desde la que se habla con –y se ejerce la– autoridad (Fernández, 2005). La relación entre violencia simbólica y lenguaje, que no se agota en los mecanismos de censura, reviste una importancia fundamental para el análisis que sigue.

Avancemos entonces con Felipe, trabajador nodocente al igual que Luis. Felipe, que ronda los treinta años, se autopercibe como gay. Su sexualidad, como vamos a ver en la entrevista, constituye precisamente el nudo central de su caso. Esto fue lo que respondió ante la pregunta de si había experimentado incomodidad en relación con comentarios, chistes u otro tipo de acciones por parte de otros miembros de la universidad:

No me acuerdo exactamente qué fue lo que dijo [se refiere a un compañero de trabajo] pero fue algo así como... yo diría, *medio leve, por ahí era grave pero uno está acostumbrado a escuchar cada cosa* por afuera que... eh... hablando de otra persona, como *poniendo en sospecha la sexualidad*: «uh mirá que ese es gay» o «ese es re gay», o qué se yo... ¿no? Como un comentario así.

[El resaltado es nuestro]

Somos conscientes de las dificultades que presenta para el análisis el hecho de que lxs agentes se refieran con cierta imprecisión a las situaciones que guardan relación con nuestros objetos de estudio¹³. Pero sigamos con la entrevista, ya que el contexto al que nos introduce Felipe nos va a servir para poder comprender y situar de un modo más adecuado el comentario anterior:

13 De todos modos, como señala el historiador Daniel James, es esperable que las personas, cuando evocan sucesos o hechos del pasado, ya sea por el mismo paso del tiempo o por decisiones políticas o emocionales que tienen que ver con el presente en el que son evocados, lo hagan con estas imprecisiones o a partir de reelaboraciones y resignificaciones propias (James, 1987: 452).

Eso a mí siempre me despierta *qué dirán de mí* a mis espaldas, ¿no? *Que soy gay*, que *siempre trabajé al lado de una mujer*, *siempre trabajé de secretario privado*, *llevando papeles*, *sirviendo café*, que a mí no me importa hacer esas tareas, pero reconozco que a pesar de que soy así, a veces en la inseguridad siento *qué dirán de mí*, este pibe... no sé si este puto de mierda porque no sé si esa gente es homofóbica ¿no? [...] Pero personalmente a mí me despiertan esas cosas. *Y además me han dicho: «no sabés las cosas que dicen de vos»...* entonces *el rumor siempre está muy asociado a la sexualidad* y ese tipo de cosas y, bueno, *qué se yo*. *No me afecta demasiado pero a veces te da inseguridad.*

[El resaltado es nuestro]

En estos fragmentos ya se encuentran varios elementos para examinar. Pero antes de analizarlos, veamos la reacción de Felipe frente a ese comentario realizado por su compañero:

No sé si en el momento *me quedé callado o hice algún chiste* diciendo: «bueno», como «¿qué te pasa?». Creo que *no fue que me planté* y dije: «mirá que yo soy gay y eso me incomoda». [...] *Yo no le había dicho nada pero fueron mis compañeras que lo dijeron*, y después él reaccionó y vino y me pidió disculpas.

[El resaltado es nuestro]

Elegimos este caso porque nos obliga a complejizar el análisis. En primer lugar, analizar cómo Felipe identifica él mismo el comentario de su compañero. Esa percepción oscila entre lo reconocible como una forma de violencia y el transcurso ordinario de las cosas, entre lo perceptible y lo invisible. Esta manera de identificar el comentario sobre su persona siembra la duda respecto de la levedad o la gravedad del mismo. En este punto, resulta interesante señalar que el parámetro con el que Felipe evalúa la gravedad del comentario se vincula con el acostumbramiento que manifiesta en relación con escuchar comentarios de este tipo en su vida cotidiana, hecho que pone en evidencia cómo las personas, por la fuerza de la repetición, en muchos casos terminan naturalizando la violencia. Esto mismo también ocurría en el caso de Julia.

No obstante, no parece tratarse de una manifestación explícita de aquello que Butler (2004) llama lenguaje del odio. En otras palabras, los insultos, amenazas, chistes u otro tipo de expresiones que pretenden regular y disciplinar las existencias que ponen en cuestión el régimen heterocentrado que nos gobierna. Pero es precisamente en estos bordes, en estos sutiles intersticios en los que el orden social dominante deja entreverse aun pretendiéndose naturalizado. Es ahí donde debemos situar la mirada para desnaturalizarlo y problematizarlo, porque es ahí donde radica la eficacia y la potencia de la violencia simbólica en cuanto tal.

El comentario del compañero de trabajo de Felipe, en este sentido, puede pensarse como producto y expresión del carácter heteronormado que presentan las relaciones sociales en sociedades como la nuestra y en espacios como las universidades. La heteronormatividad, como ya dijimos, considera la heterosexualidad como una elección natural, evidente y obligatoria. Esta operación se deriva de la aparente coherencia y correspondencia que existiría entre sexo, género y deseo. Aunque en verdad, esta aparente correspondencia no sea otra cosa que la sedimentación de normas, creencias, esquemas corporales y perceptivos, y prácticas repetidas y ritualizadas a lo largo de la historia (Butler, 2016). Es desde esta lógica que el compañero de Felipe se arroga la posibilidad de juzgar y «poner en sospecha» la sexualidad de lxs demás.

Entonces, como ya identificaba Monique Wittig a fines de la década del setenta del siglo pasado, el lenguaje es «un campo político importante en el que lo que se juega es el poder o, más bien, un entrelazamiento de poderes porque hay una multiplicidad de lenguajes». Y manifestaciones como el comentario que estamos analizando, lejos de desplazarse únicamente en el terreno inmaterial y simbólico, «producen constantemente un efecto en la realidad social» (Wittig, 2010: 45). Esto lo podemos observar en el segundo fragmento de la entrevista.

En efecto, Felipe manifiesta sentirse inseguro como consecuencia de la exposición recurrente a este tipo de comentarios, aunque no obstante considere que «no lo afecta demasiado». Este estado subjetivo al que refiere Felipe se vincula fundamentalmente con dos elementos. Por un lado, su desempeño en roles de trabajo socialmente considerados «femeninos» (secretario privado), y por el otro, la circulación de rumores que están siempre «asociados a la sexualidad», como él mismo comenta.

Respecto de la «construcción» de roles, ya indicamos anteriormente junto con Lorente (2004) y Rodigou Nocetti (2011) la centralidad que reviste la feminización y masculinización de los espacios laborales en términos de valoración o subvaloración social de trabajos o tareas. Y, además, cómo son asignados en función de roles y expectativas de género bajo criterios androcéntricos y heteronormativos. Independientemente de que la imagen que construye Felipe sea compartida o no por sus compañerxs de trabajo, lo cierto es que en su subjetividad las actividades que realiza como secretario privado (llevar papeles, servir café) son percibidas por él, precisamente, como tareas que no cumplen con las condiciones que la organización social del trabajo exige para ser llevadas a cabo por un varón, y por lo tanto ser consideradas como legítimas y plausibles de otorgar estatus y prestigio a quienes la realizan. Además, el hecho de que Felipe se autoperciba con una orientación del deseo no heterosexual opera, en este caso, y siempre según su perspectiva, como el elemento catalizador de la desvalorización que este rol supone en la estructura de relaciones sociales laborales de la universidad.

La circulación de rumores, por otro lado, tal como estudió Norbert Elias es un mecanismo de control social fundamental dentro de lo que el autor denominó «sociodinámica de la estigmatización» (Elias, 1998: pp. 83 a 88). Respecto de la inseguridad, a diferencia del estudio de Elias –cuyo aspecto es central en los procesos de construcción social de la estigmatización (Elias, 1998: 97)– en nuestro caso es experimentada por el sujeto estigmatizado (Felipe) en relación con los actores estigmatizadores (sus compañeros de trabajo), y no a la inversa.

Resta comentar ahora el último fragmento de la entrevista de Felipe, que tiene que ver con su reacción. Y aquí aparece, nuevamente, una similitud con el caso de Julia, dado que la respuesta de Felipe también fue optar por el silencio. Fueron sus compañeras las que interpelaron al colega que realizó el comentario en cuestión, generando que éste se disculpe con Felipe. Si volvemos a la teoría de la violencia simbólica (Bourdieu, 2001), podemos dar cuenta a partir de estos casos que se cumple, con matices, uno de los fundamentos para su producción y reproducción: la anuencia de aquellxs que se encuentran en la posición de subordinación. Ahora bien, decimos que existen matices porque en ambos casos no se trata de que ellxs no perciban la violencia simbólica (como

sugeriría una lectura lineal del concepto bourdieusiano), sino más bien que, aun percibiéndola, deciden no actuar: ni interpelar o criticar a quienes la perpetraron.

En los espacios de trabajo los modos en que se configuran los horizontes de sentido y las relaciones sociales están atravesados y estructurados por los discursos dominantes. Discursos pertenecientes a la heteronormatividad, por ejemplo, que organizan, producen, constriñen o posibilitan los marcos de actuación de lxs sujetxs. Es en esta tensión en la que debemos ubicar analíticamente las reacciones de Julia y Felipe, entre disposiciones y propensiones estructurales, y entre las capacidades de agenciamiento individual y colectivo. Lxs sujetxs se encuentran, así, en el vértice de la relación entre las estructuras sociales y las potencialidades subjetivas, en los límites entre la reproducción del orden establecido o las posibilidades de transformación.

Siguiendo este razonamiento, la no respuesta in situ o a posteriori de Julia y Felipe puede leerse como una reproducción de la desigualdad. Pero vimos, asimismo, que en el caso de Julia su estrategia fue proponer actividades a su compañero y que sea él quien las comunique, al mismo tiempo que en su rol de coordinadora impulsa la igualdad como política de conducción grupal. Observamos, además, que las compañeras de Felipe, en un acto de solidaridad política, llamaron la atención del compañero que había realizado el comentario, logrando que se disculpe. En definitiva, a lo que nos remite este análisis, y a lo que hemos aludido en diferentes momentos, es al problema sociológico y político de la distribución dinámica del poder en las relaciones sociales.

Comentarios finales

Las relaciones laborales que tienen lugar en la UNSAM, como vimos, se encuentran atravesadas por las características fundamentales que estructuran el espacio social general. Entonces, la organización social universitaria está definida según criterios de diferenciación, jerarquización y oposición social entre grupos e individuos que expresan distintas formas de desigualdad. Es decir, estos criterios operan sobre el estatus, los privilegios, los roles, las oportunidades, las expectativas y las formas

de autoridad y legitimación de las voces, cuerpos e identidades que habitan y construyen las culturas de trabajo de la universidad. De ahí nuestra hipótesis, que podemos reafirmar una vez más habiendo concluido el análisis, acerca de que el fenómeno de la desigualdad estructural mantiene un vínculo de relación causal con el ejercicio de la violencia de género en sus múltiples formas y manifestaciones.

Asimismo, tal como hemos planteado durante el transcurso de nuestro trabajo, las situaciones y los casos en los que nos centramos deben ser comprendidos dentro de un espectro, o un *continuum*, que oscila entre formas explícitas (acoso) y sutiles (discriminación, circulación de rumores, silenciamientos) de ejercer este tipo de violencia. Este es un elemento central, porque tiene que ver con los rasgos particulares que adopta la violencia en instituciones como la UNSAM, y, más específicamente, en el seno de las relaciones laborales que tienen lugar allí.

Antes de finalizar, quisiéramos detenernos brevemente en dos últimos puntos. El primero, inmediatamente vinculado con los párrafos precedentes, tiene que ver con los límites entre la reproducción y la transformación. Según nuestro análisis pudimos observar que existen condicionamientos importantes a la hora de que lxs sujetxs actúen, reaccionen o intenten subvertir las situaciones que los posicionan en desigualdad o desventaja. Ya sea por las diferentes jerarquías o roles desempeñados dentro de la universidad; o bien por las posiciones estructurales que ocupan lxs actrices/actores sociales en el medio universitario en particular, y en la estructura social en general. Pero, también, vimos que éstxs elaboran estrategias, alianzas y lecturas políticas, sopesando posibilidades y limitaciones, conveniencias e inconveniencias, en base a las cuales reflexionan críticamente para tomar sus decisiones. Es por ello que debemos hablar de agentes que con sus acciones u omisiones ocupan un lugar activo en el funcionamiento de las instituciones y las relaciones sociales, incluso cuando reproduzcan las lógicas dominantes de la organización social.

El segundo punto, por último, está relacionado con las políticas institucionales. Como puede identificarse claramente en el caso de Soledad, la existencia de una Dirección de Género es un elemento indispensable para la prevención, identificación y erradicación de las formas de violencia que hemos estudiado en este capítulo, así como de contención para

quienes las hayan padecido. Tal como Soledad manifestaba, situaciones de violencias de género que tuvieron lugar en el pasado, en la actualidad podrían ser abordadas desde el conjunto de herramientas políticas, conceptuales, institucionales y emocionales que ofrece la Dirección.

Las desigualdades de género no son un hecho natural. Tampoco las violencias. Responden, por el contrario, a condiciones políticas, históricas y formas de organización social específicas. De la estructura a las situaciones, de lo general a lo específico, y entre el consenso y la coacción, vamos construyendo socialmente distintos modos de pensar y habitar los espacios en los que vivimos, nos desarrollamos y relacionamos. Como si se tratase de una obra teatral, para insertarnos en estos espacios debemos aprender guiones sociales, espaciales y sexuales previamente establecidos que condicionan nuestras acciones. Salirse del libreto puede significar, en ocasiones, ser señaladx, juzgadx, reprimidx. «Puesto en sospecha», parafraseando a Felipe. Sea quien sea la persona, el grupo o la institución que dirija la obra, la disciplina y la regulación suelen encontrarse a la orden del día. Pero avanzar en la dirección de una mayor igualdad de posiciones y oportunidades no es una utopía. Tampoco lo es la democratización del poder.

El diseño y la implementación de políticas públicas con perspectiva de género, la investigación académica y la acción política territorial de los feminismos tienen mucho para aportar en este proceso de transformación. Su articulación y retroalimentación es un paso necesario e inevitable. Esto no quiere decir que el camino no sea por momentos sinuoso, tenso, conflictivo. La política es en gran medida la administración de los conflictos, después de todo.

En este capítulo hemos intentado realizar una contribución en este sentido, con el objetivo de producir un insumo que, al mismo tiempo que esclarezca ciertos fenómenos, permita también complejizar la discusión. Si las desigualdades y las violencias no son hechos naturales, evidentemente podemos transformarlas. Imaginemos nuevos guiones posibles, porque salirse del libreto también puede ser liberador.

Bibliografía

- Bourdieu, Pierre (2007) [1994]. *El sentido práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Bourdieu, Pierre (2002). «Efectos de lugar». En *La miseria del mundo*. México: FCE.
- Bourdieu, Pierre y Passeron, Jean-Claude (2001). «Fundamentos para una teoría de la violencia simbólica». En *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*, Libro 1. Madrid: Editorial Popular.
- Blanco, Rafael (2016). «Más allá de los protocolos contra las violencias de género». *Bordes. Revista de política, derecho y sociedad*. Noviembre de 2016 - enero 2017.
- Butler, Judith (2016) [1990]. *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Buenos Aires: Paidós.
- Butler, Judith (2004). *Lenguaje, poder e identidad*. Madrid: Síntesis.
- Connell, Raewyn (1995). «The Social Organization of Masculinity». En *Masculinities*. Berkeley: University of California Press.
- Connell, Raewyn (2001). «Educando a los muchachos: nuevas investigaciones sobre masculinidad y estrategias de género en las escuelas». *Nómadas*, núm. 14, pp. 156-171.
- Dirección General de Políticas de Género MPF (2020): Perspectiva de género en las decisiones judiciales y resoluciones administrativas Compendio de los Fueros Civil, Laboral, Comercial y Contencioso Administrativo. Disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/direccion-general-de-politicas-de-genero/files/2020/03/Perspectiva-de-genero-en-las-decisiones-judiciales-y-resoluciones-administrativas.pdf>
- Elias, Norbert (1998). «Ensayo teórico sobre las relaciones entre establecidos y marginados». En *La civilización de los padres y otros ensayos*. Bogotá: Norma.
- Esquivel, Valeria (2011). *La Economía del Cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda*, Serie Atando cabos/Deshaciendo nudos, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Área de Práctica de Género, Panamá.
- Fernández, José Manuel (2005). «La noción de violencia simbólica en la obra de Pierre Bourdieu: una aproximación crítica». *Cuadernos de trabajo social*, vol. 18, pp. 7-31.
- Federici, Silvia (2010). *El calibán y la bruja*. Madrid: Traficantes de sueños. Cap. 2.
- Flores, Valeria (2017). «Masculinidades lésbicas, pedagogía de feminización y pánico sexual: apuntes de una maestra prófuga». En Maristany, J. y Peralta, R. (comp.) *Cuerpos minados. Masculinidades en Argentina*. La Plata: Edulp.
- Fraser, Nancy (2016). «Las contradicciones del capital y sus cuidados». En *New Left Review*, n° 100.
- González del Campo, Mariano (2008). *El acoso sexual: una forma más de la violencia de género*. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacfo80077-gonzalez_del_campo-acoso_sexual_una_forma.htm
- Harvey, David (1998). «La experiencia del espacio y el tiempo». En *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- James, Daniel (1987). «17 y 18 de octubre de 1945: el peronismo, la protesta de masas y la clase obrera argentina». *Instituto de Desarrollo Económico y Social*, vol. 27, n° 107.

- Lefebvre, Henri (2013). *La producción del espacio*. Madrid: Capitán Swing.
- Lorente Molina, Belén (2004). «Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social». *Scripta Ethnologica*, núm. 26, 2004, pp. 39-53.
- Martínez, Griselda y Montesinos, Rafael (1996). «Mujeres con poder: nuevas representaciones simbólicas». *Nueva Antropología*, vol. xv, n°49, pp. 81-100.
- Osborne, Raquel (2009). *Apuntes sobre violencia de género*. Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Palumbo, Mariana (2017). *Pensar(nos) desde adentro. Representaciones sociales y experiencias de violencia de género*. Buenos Aires: UNSAM edita.
- Pecheny, Mario (2008). «Introducción. Investigar sobre sujetos sexuales». En Pecheny, Mario; Figari, Carlos; Jones, Daniel (comps.) (2008) *Todo sexo es político. Estudios sobre sexualidades en Argentina*. Buenos Aires: Zorzal.
- Ramos, Amparo et al. (2003). «Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género». *Anuario de Psicología*, vol. 34, n°2, 267-278.
- Riatti, Sara y Maffia, Diana (2005). «Género, ciencia y ciudadanía». *Arbor. Ciencia, pensamiento y cultura*, vol. 181, n°716, pp. 539-544.
- Rodigou Nocetti, Maite et al. (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des)Igualdades de género por transformar*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.
- Rodríguez Enríquez, Corina (2017). «Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: avances recientes y desafíos pendientes». En *Economía feminista. Desafíos, propuestas, alianzas*. Barcelona: Entrepueblos.
- Wittig, Monique (2010) [1992]. «El pensamiento heterosexual». En *El pensamiento heterosexual y otros ensayos*. Madrid: Eagles.
- Vazquez Laba, Vanesa (2017). «Lo “personal es política universitaria”: incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual». *Revista La Aljaba*, UNCO-UNLU.

MELINA ALEXANDRA PAGNONE. Es doctoranda en Sociología y Licenciada en Sociología por IDAES/UNSAM. También, coordinadora del área de Intervención de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM. Es integrante del Programa de Estudios de Sexualidades, Géneros y Violencias y del Programa de Estudios Sociales de las Regulaciones (IDAES/UNSAM).

FACUNDO FERRER. Es estudiante avanzado de la licenciatura en Sociología por IDAES/UNSAM. También, participa del Programa de estudios sobre Sexualidades, géneros y violencias del IDAES/UNSAM.