



Diagnóstico de situación y propuestas para la prevención de la Violencia de Género en el CCT CONICET-CENPAT

Marzo 2018, Puerto Madryn

**Documento de trabajo elaborado por la Colectiva de Trabajadoras del CCT
CONICET-CENPAT**

El 9 de junio de 1994, la Organización de los Estados Americanos (organismo del cual nuestro país forma parte) creó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer. También conocida como "Convención de Belem do Pará", define como violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Ya sea dentro de la familia, la comunidad, como perpetrada o tolerada por el Estado, dicha violencia es un fenómeno evidente y del cual el ámbito científico no es ajeno.

Argentina es, según datos de la UNESCO, uno de los países del mundo con mayor porcentaje de mujeres activas en ciencia (Figura 1). Si bien esta información es alentadora, todavía existe un marcado desbalance en la participación de las mujeres en el sistema científico, tanto en la administración como en la investigación y en los niveles jerárquicos más altos. Esta desigualdad es una expresión más de violencia machista, aquella que se ejerce sobre la mujer, por serlo o sentirlo, en el marco de una relación desigual de poder; la cual afecta la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial.

La Constitución Nacional (Art. 75, inc. 22) adhiere a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; entendiendo como tal "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

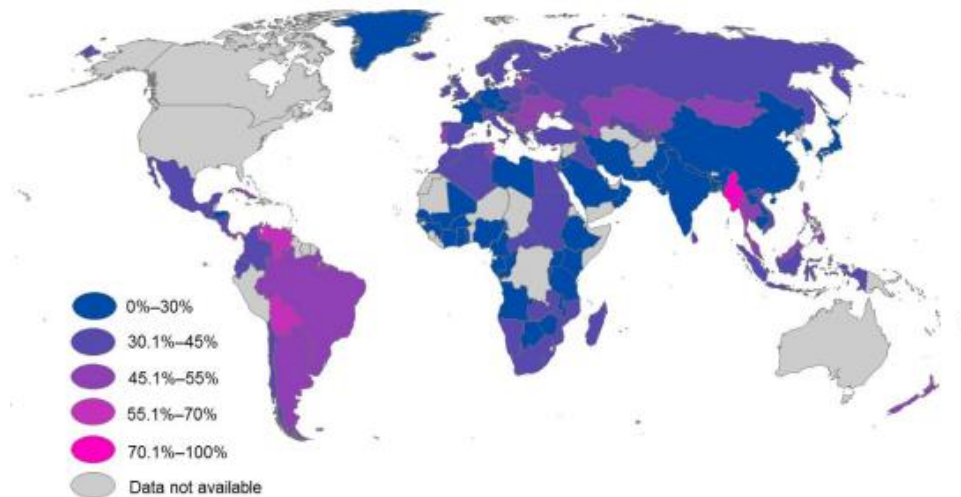


Figura 1: Porcentaje de mujeres activas en ciencia a nivel mundial
(Fundación L’Oreal-Unesco).

Entre los instrumentos legales que buscan garantizar estas condiciones de igualdad, podemos citar el artículo 2 de la Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley Nacional 26485/09) que establece que dicha ley tiene por objeto promover y garantizar:

- a) La eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida.
- b) El derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia.
- c) Las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos.
- d) El desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres.
- e) La remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.
- f) El acceso a la justicia para las mujeres que padecen violencia.
- g) La asistencia integral a las mujeres que padecen violencia en las áreas estatales y privadas, que realicen actividades programáticas destinadas a las mujeres y/o en los servicios especializados de violencia.

En Chubut, en el año 2017, la Legislatura declaró la Ley de “Emergencia Pública en Materia de Violencia de Género en el ámbito de la Provincia de Chubut” (Ley Provincial XV N° 23). En el ámbito universitario, la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de la Patagonia San Juan Bosco ha establecido e implementado diversos

protocolos contra la violencia de género. La misma política fue también adoptada por las Universidades Nacionales de San Martín, de Buenos Aires, de La Plata, de Mar del Plata, del Centro de la Provincia de Buenos Aires, de Córdoba, de Rosario y del Comahue. Por su parte, el Directorio del CONICET aprobó en junio de 2017 el “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo” (Resolución N°1457/17), en el cual se considera a la violencia de género como un caso particular e ineludible de violencia laboral. Los objetivos particulares de este Protocolo son:

- a) Garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia laboral, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b) Promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación de las personas afectadas por situaciones de violencia laboral.
- c) Establecer canales de comunicación pertinentes para efectuar la difusión de los marcos normativos vigentes y el presente protocolo de actuación.
- d) Adoptar medidas tendientes a la erradicación de toda forma de discriminación y desigualdad de género y violencia laboral.
- e) Hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática relativa a violencia laboral a fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.
- f) Fortalecer el derecho a la vida sin violencia.

Sin embargo, al día de la fecha, el protocolo aún no ha sido implementado.

Según la Dra. Dora Barrancos, la violencia contra las mujeres refuerza procesos de segregación propias del ámbito científico. Es un fenómeno que se encuentra naturalizado, incluso en el CONICET, donde las evaluaciones suponen objetividad, no se consideran los significados diferenciales de la maternidad y la vida doméstica en el desarrollo de la carrera científica. La presencia de mujeres en lugares de liderazgo y toma de decisiones es entre escasa y nula. Por ejemplo, el gabinete del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MinCyT) se encuentra conformado en su totalidad por hombres. El Directorio del CONICET parece ir por el mismo camino: este año se renuevan los cargos actualmente ocupados por las Dras. Dora Barrancos y Mirtha Flawiá, representantes de las grandes áreas de Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias Biológicas y de la Salud, respectivamente; y estando aún abierta la convocatoria a candidatos y candidatas, los nombres que resuenan son todos masculinos. Diez de los quince CCT del país están dirigidos por hombres; solo los CCT CONICET Salta, Tucumán, Mendoza y La Plata están dirigidos por mujeres, y

únicamente el CCT CONICET Nordeste presenta una dupla directora-vice directora. El proceso de segregación vertical se mantiene en las escalas más altas de la Carrera de Investigador Científico: según datos del Consejo, mientras las mujeres representamos la mayoría en las categorías de investigadora adjunta (54%) e investigadora asistente (57%), este porcentaje disminuye de manera progresiva a 48% de investigadoras independientes, 39% de investigadoras principales y sólo 25% de investigadoras superiores. Este patrón se repite en el CCT CONICET-CENPAT. Según datos actualizados a 2017 y brindados por la Oficina de Personal, formamos parte de la institución 186 mujeres entre administrativas, contratadas, técnicas, becarias e investigadoras, representando el 54,5 % del total del personal. Sólo 2 de 10 Institutos del CCT están dirigidos por mujeres.

En cuanto a la distribución en la pirámide profesional (Figura 2), las mujeres somos mayoría en los escalafones de becarias, investigadoras asistente y adjuntas. La tendencia cambia a partir de la categoría independiente, contando en la actualidad con sólo 9 investigadoras de esa categoría, 2 principales y 1 superior. La Dra. Dora Barrancos emplea para definir este fenómeno complejo la noción consagrada de “techo de cristal”, en el cual “las carreras femeninas se detienen en un determinado punto debido a que actúan fuertes restricciones de género: los altos cargos, las jefaturas y, en general, los puestos de decisión y de mayor rango se reservan para los varones”.

Además del fenómeno de “techo de cristal”, las mujeres de las instituciones científicas y técnicas no estamos exentas de otras prácticas machistas y de discriminación, frecuentes en otros ámbitos. Si bien aspirar a la erradicación completa de estas situaciones de violencia y desigualdad constituye un objetivo a largo plazo, las mujeres percibimos que dentro del CCT CONICET-CENPAT pueden debatirse e implementarse una serie de medidas preventivas, tendientes a evitar la aparición de conflictos y a canalizar y/o mitigar aquellos ya ocurridos. Aunque estas medidas puedan ser instrumentadas desde el CCT, consideramos de vital importancia contar con un respaldo explícito por parte del CONICET a nivel nacional.

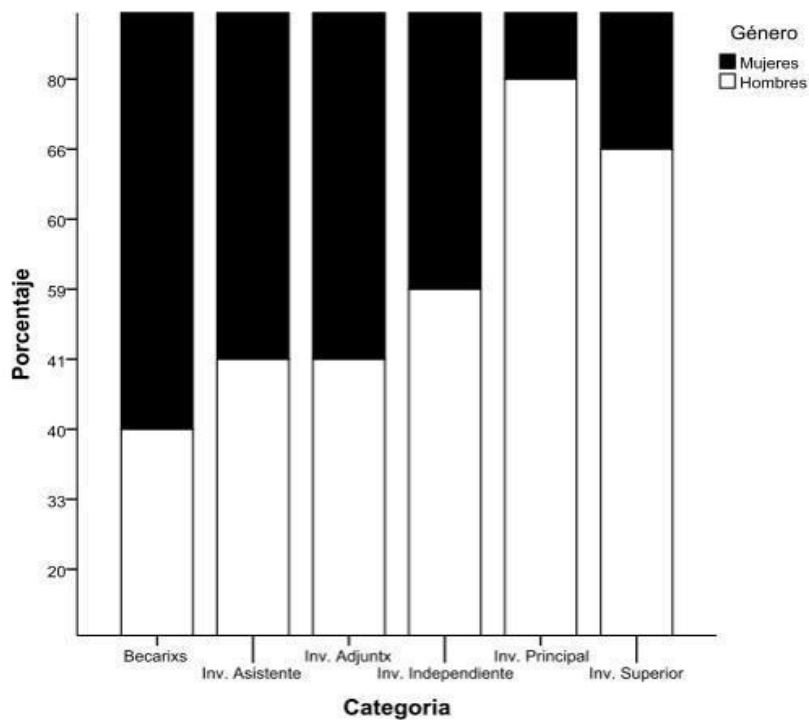


Figura 2: Distribución por jerarquía y género en el CCT CONICET-CENPAT de Puerto Madryn.

La violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT

Ante la ausencia de datos concretos que permitan evaluar, diagnosticar y visibilizar la situación real y actual de las mujeres en el CCT CONICET-CENPAT de Puerto Madryn, un grupo de trabajadoras decidimos realizar un primer diagnóstico que nos permita cuantificar la violencia de género y, de este modo, detectar los tipos de prácticas sexistas y discriminatorias. Para ello, el 11 de febrero, en el marco del Día Internacional por la Participación de la Mujer y la Niña en la Ciencia (establecido por la UNESCO), difundimos entre todas las trabajadoras (científicas, técnicas, administrativas, personal de limpieza), la Primer Encuesta sobre Violencia Machista del CCT CONICET-CENPAT. Dicha encuesta estuvo disponible en la web durante 20 días para ser completada exclusivamente por las mujeres de la institución. A partir de los resultados de dicha encuesta (cuyo contenido se incluye en el Anexo), elaboramos el presente documento.

Elementos diagnósticos

La encuesta fue respondida por 129 mujeres, lo que representa el 70% de las trabajadoras del CCT. Ante la pregunta sobre si alguna vez habían experimentado violencia machista en su lugar de trabajo, el 53% respondió que sí. El ejercicio de este tipo de violencia

no es privativo de un género: el 31% declaró haber experimentado violencia machista por parte de otra mujer. Además, el 77% señaló haber sufrido o presenciado alguna de las siguientes situaciones:

- Comentarios inapropiados o sexuales: 63%
- Comentarios sobre tu cuerpo o el cuerpo de alguna compañera: 44%
- Gestos y miradas insinuantes: 35%
- Elevar la voz para que comprendas mejor: 30%
- Restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo: 28%
- Discriminación o comentarios por estar embarazada: 24%
- Acercamientos excesivos: 23%
- Asignación de tareas menos calificadas: 17%
- Preguntas sobre tu vida sexual: 15%
- Abrazos o besos no deseados: 14%
- Restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer: 13%
- Insinuaciones sexuales: 13%
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos: 12%
- Pedidos insistentes de citas: 8%
- Presiones después de la ruptura sentimental con un compañero: 8%
- Exclusión de comisiones o de mesas de decisión: 7%
- Pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones: 6%
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenaza: 1%

Los resultados pueden agruparse en 5 categorías más inclusivas, definidas de la siguiente manera (Figura 3):

- Violencia Sexual: comentarios inapropiados o sexuales, comentarios sobre tu cuerpo o el cuerpo de alguna compañera, gestos y miradas insinuantes, acercamientos excesivos, insinuaciones sexuales, preguntas sobre tu vida sexual, pedidos insistentes de citas.
- Violencia física: Tocamientos, pellizcos, acorralamientos y abrazos o besos no deseados.

- Prácticas tradicionales dañinas: restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo y restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo.
- Violencia Socioeconómica: asignación de tareas menos calificadas, exclusión de comisiones o de mesas de decisión, restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer y presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenaza.
- Violencia Emocional y Psicológica: pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones, Presiones después de la ruptura sentimental con un compañero y Discriminación o comentarios por estar embarazada

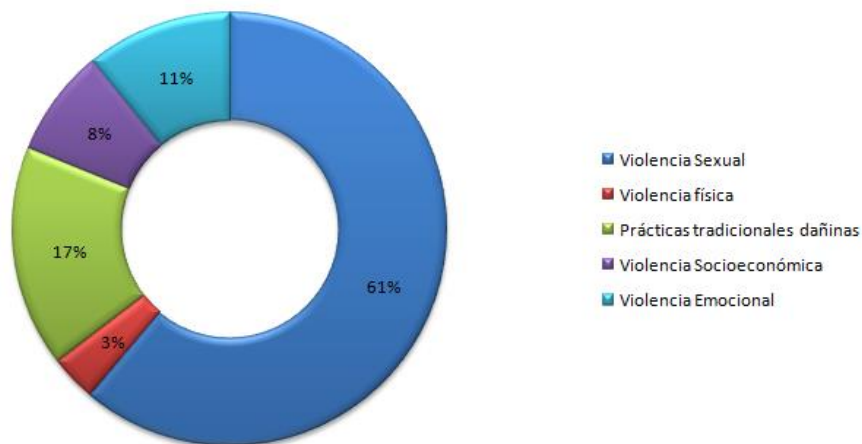


Figura 3: Resultados generales en porcentaje, agrupados por categorías.

Un enfoque complementario puede resumir lo anterior, a su vez, en sólo dos categorías:

1. El acoso por razón de sexo: Relacionado con la naturalización de los comportamientos de las mujeres, la estereotipación de su imagen, comportamientos, expectativas y demandas, coacciones en su trabajo y en su vida personal.
2. El acoso sexual: Comportamientos verbales y físicos de índole sexual que atentan contra la dignidad de las mujeres.

Ya sea que se considere como violencia sexual o como acoso por razón de sexo, éste sigue apareciendo como el principal indicador del tipo de violencia de género que ocurre en el CCT CONICET-CENPAT (ver Figura 4).

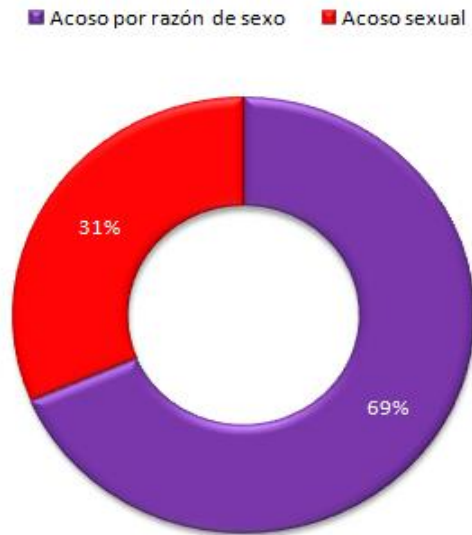


Figura 4: Resultados generales expresados en porcentaje, agrupados por acoso por razón de sexo (violeta) o acoso sexual (rojo).

Otro punto a destacar es la edad de quienes participaron en la encuesta. Si se toma un valor de corte en 40 años, hay 89 mujeres participantes cuyas edades están por debajo, mientras 40 mujeres se incluyen en la franja etaria de 41 o más. Pero si el corte lo ubicamos en los 50 años, quedarían 113 mujeres menores de 50 y sólo 15 mayores (entre 51 y 65 años, ver Figura 5).

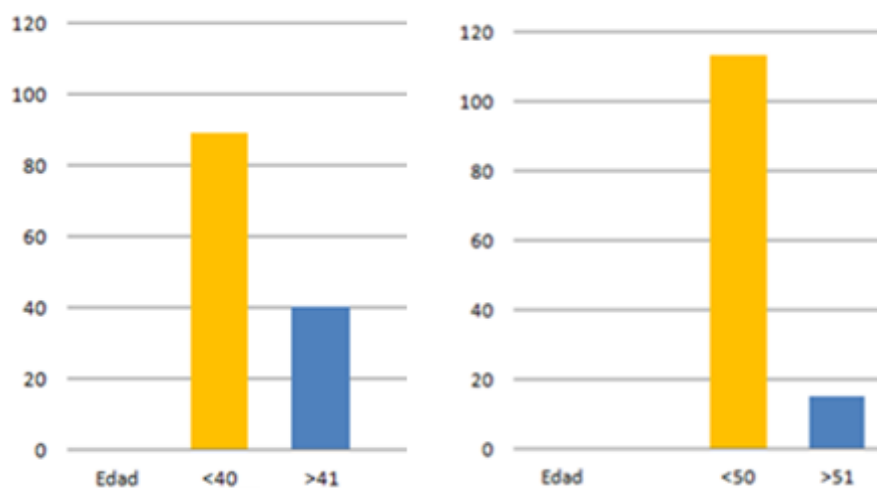


Figura 5: Mujeres encuestadas, agrupadas según rangos etarios.

Esta diferencia ¿puede explicarse por una mayor concienciación sobre los derechos de las mujeres, la discriminación y la violencia de género en las mujeres menores de 50 años? ¿o acaso es el reflejo del techo de cristal representado en el gráfico de estamentos laborales? (Ver Figura 6, donde 58 de las mujeres que contestaron la encuesta trabajan como becarias, 47 son investigadoras –la mayoría en la categoría Asistente-, 13 son personal de apoyo y 7 administrativas)

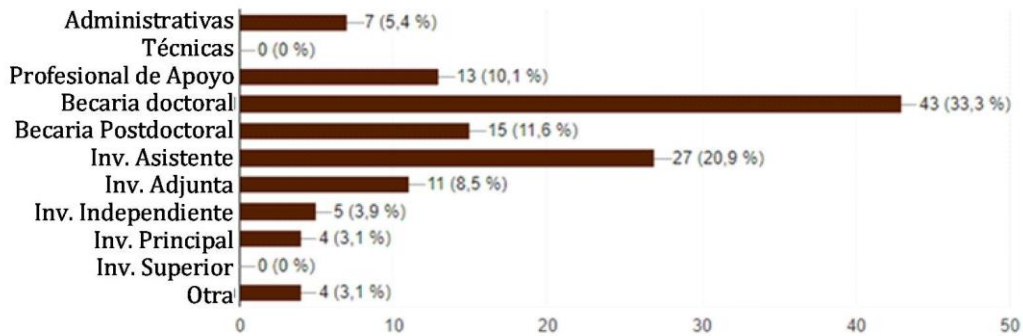


Figura 6: Mujeres encuestadas según estamento laboral.

El mismo gráfico de estamentos laborales permite analizar las relaciones de poder en el CCT. Sobre un total de 129 encuestadas, ¿cuántas mujeres pueden conformar instancias reales de toma de decisiones y gestión? Si consideramos que ciertos cargos jerárquicos pueden ocuparse a partir del escalafón de investigadora independiente (como concursar para directoras de instituto, para integrantes de junta o del directorio), solo 9 de las 129 mujeres que respondieron la encuesta cumplirían con los requisitos. Es decir que sólo un 7% de las mujeres pertenece al grupo de toma de decisiones dentro de una estructura institucional jerárquica como es el CONICET.

Conclusiones y propuestas

Las trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT no estamos exentas de sufrir situaciones de violencia de género en nuestro lugar de trabajo. Los datos recabados muestran que es una lamentable realidad, como bien pudo verse reflejado en los más de 86 testimonios aportados por las encuestadas, impresos y reproducidos en los pasillos del edificio, como manifestación durante el Paro Internacional de Mujeres el día 8 de marzo pasado. Los resultados de la encuesta nos han permitido realizar este primer diagnóstico sobre violencia de género. Como resultado de esta experiencia colectiva, asumimos una actitud propositiva

frente a un problema real, ¿Cuál podría ser el punto de partida para avanzar en su solución?
A continuación, exponemos una serie de medidas a realizar:

- Implementar de manera urgente el Protocolo contra la violencia laboral- Resolución del Directorio 1457/17.
- Conformar una Comisión de Género dentro del CCT, cuyos integrantes se renovarán por plazos de dos años y será la encargada de velar por la implementación del Protocolo.
- Establecer desde la Dirección del CCT las asociaciones interinstitucionales pertinentes para contar con un gabinete de asistencia psicológica y jurídica para aquellas trabajadoras de la institución que lo necesitaran. Dichas asociaciones pueden involucrar a la Red Interuniversitaria contra la Violencia de Género, el INADI, el Comité de Bioética del Área Programática Norte, la Cátedra de Sexualidad, Género y Derechos Humanos de la UNPSJB, entre otros.
- Adoptar el uso de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones oficiales del CCT CONICET-CENPAT.

Por una Ciencia sin machismo

Colectiva de Trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT, Puerto Madryn

Encuesta 8M - Por una ciencia sin machismos

La violencia machista se define como aquella ejercida sobre la mujer, por serlo o sentirlo, en el marco de una relación desigual de poder que afecta tu vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial. Evidentemente, el ambiente científico no se encuentra exento de este tipo de situaciones. Hay cosas tan naturalizadas que no nos cuestionamos, que aceptamos o pensamos que no tienen que ver con ser mujeres. Si algo de esto te pasó ES VIOLENCIA DE GÉNERO. Como trabajadoras de la ciencia, queremos contar con datos sobre las situaciones de violencia machista a las que se vieron o se ven expuestas nuestras compañeras del CENPAT. El primer paso es visibilizar estas situaciones y por eso te invitamos a completar esta breve encuesta, COMPLETAMENTE ANÓNIMA.

***Obligatorio**

1. Edad *

Selecciona todos los que correspondan.

- 20-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- >61

2. Situación laboral *

Selecciona todos los que correspondan.

- Personal administrativo
- Técnica de investigación
- Profesional de apoyo
- Becaria doctoral
- Becaria postdoctoral
- Investigadora asistente
- Investigadora adjunta
- Investigadora independiente
- Investigadora principal
- Investigadora superior
- Otra

3. ¿Alguna vez experimentaste violencia machista trabajando en el CENPAT? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Sí
- No

4. **¿Alguna vez observaste o viviste una de las siguientes situaciones? Podés seleccionar todas las opciones que necesites.**

Selecciona todos los que correspondan.

- Comentarios inapropiados o sexuales
- Comentarios sobre tu cuerpo o el cuerpo de alguna compañera
- Insultos o maltratatos por ser mujer
- Restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo
- Discriminación o comentarios por estar embarazada
- Pedidos insistentes de citas
- Acercamientos excesivos
- Gestos y miradas insinuantes
- Elevar la voz para que comprendas mejor
- Preguntas sobre tu vida sexual
- Insinuaciones sexuales
- Pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones
- Presiones después de la ruptura sentimental con un compañero
- Abrazos o besos no deseados
- Tocamientos, pellizcos, acorralamientos
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenaza
- Actos sexuales bajo presión de despido
- Asalto sexual
- Asignación de tareas menos cualificadas
- Restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer
- Exclusión de comisiones o de mesas de decisión

5. **¿Alguna vez experimentaste violencia machista ejercida por otra mujer?**

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

6. **Para finalizar ¿podes dejarnos algún/os comentario/s machistas que hayas recibido en el CENPAT? No es necesario que cites el nombre de nadie, solo que narres tu experiencia si deseas hacerlo. Todos los comentarios van a ser recopilados y colgados en una cartelera para visibilizar la violencia machista e inspirar a otras mujeres a que también lo hagan. Por ejemplo: “Prefiero trabajar con hombres porque las mujeres son conflictivas” les dijo una directora de grupo a sus becarios; “Me ofrezco a pagarte las pastillas anticonceptivas” fue el comentario de un director a su becaria. Pueden ver muchas más ejemplos en:**

<https://www.facebook.com/TrabajadorasCyU/photos/pcb.1905561276344871/1905772002990465/?type=3&theater>
