Informe Encuesta Violencia de Género en el CCT CONICET-CENPAT 2020

Documento elaborado por La Colectiva Por Una Ciencia Sin Machismo y por un colectivo de varones trabajadores del CCT CONICET-CENPAT

Julio, 2020

1. Introducción

1.1 De la situación en la que nos encuentra este informe

Desde el 19 de marzo de este año en Argentina nos encontramos en una situación de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), recluidas y recluidos en nuestras casas, con más o menos comodidades, pero compartiendo más tiempo allí. La brecha de género se evidenció rápidamente en la capacidad de las mujeres de poder continuar trabajando, ya que en ellas recae la mayoría de las tareas de cuidado[1,2]. Es bien sabido que además, durante esta convivencia extensa forzada, aumentaron drásticamente las denuncias de violencia de género, sobre todo perpetrada en el ámbito doméstico, con 81 femicidios desde que se inició el ASPO[3,4]. Frente a esta situación, las colectivas de mujeres y otras identidades de género siguen denunciando: "¿Por qué nos siguen matando? ¿Por qué no escucharon la denuncia de la compañera? ¡Ni una menos, vivas nos queremos!". En los colectivos de varones que buscan ejercer nuevas masculinidades, se preguntan: "¿Qué onda el tipo? ¿Otra más? ¿Cómo puede ser? ¿Cómo hacemos para que esto pare?". Sin embargo, entre los varones hay una pregunta que sigue sin viralizarse: "¿Soy violento?". Esta consigna disparadora puede llevar a una reflexión más profunda sobre las formas en que los varones participan o generan situaciones de violencia de género.

La violencia contra las mujeres y otras identidades de género (de aquí en adelante se utilizará el concepto de mujeres en el sentido amplio y plural de identidades y realidades de género no hegemónicas) es una violación a los derechos humanos, extendida y arraigada en el mundo, y un obstáculo para el desarrollo pleno e igualitario de las personas. A nivel global, 1 de cada 3 mujeres sufre violencia física y/o sexual, en algunos países esta proporción aumenta a 7 de cada 10[5]. La violencia de género es una manifestación de las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres que afecta la vida, la libertad, la dignidad, la integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial. Esta forma de organización política, social y económica se denomina patriarcado, y se puede identificar en todos los ámbitos donde se desarrollen relaciones interpersonales: en la vida privada, en el trabajo, en la política, etc[5]. A pesar de la contundencia de los datos y estadísticas, esta violencia de género estructural suele pasar inadvertida, naturalizada y muchas veces justificada. Evidentemente, el ambiente científico no se encuentra exento: la violencia está presente en la cotidianidad del quehacer científico[6]. Dada la naturalización de estas prácticas, evaluarla en el ámbito laboral no es tarea sencilla.

1.2 Situación en el ámbito científico

Con el fin de lograr el acceso y la participación plena y equitativa de las mujeres y las niñas en el ámbito científico-tecnológico, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el 11 de febrero como el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia[7]. Este día es un recordatorio de que las mujeres y las niñas desempeñan un papel

fundamental en el desarrollo de ciencia y tecnología, y que su participación debe fortalecerse[8].

A pesar de los esfuerzos de la comunidad internacional, la brecha de género en el ámbito científico persiste desde hace años. Según datos de la UNESCO (2014-2016), solo alrededor del 30% de todas las estudiantes eligen estudios superiores dentro del campo de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). Este organismo también informó que, en 2019, menos del 30% de investigadores en todo el mundo eran mujeres y en la mayoría de los países representaban menos de la mitad del plantel total[9] (Fig. 1).

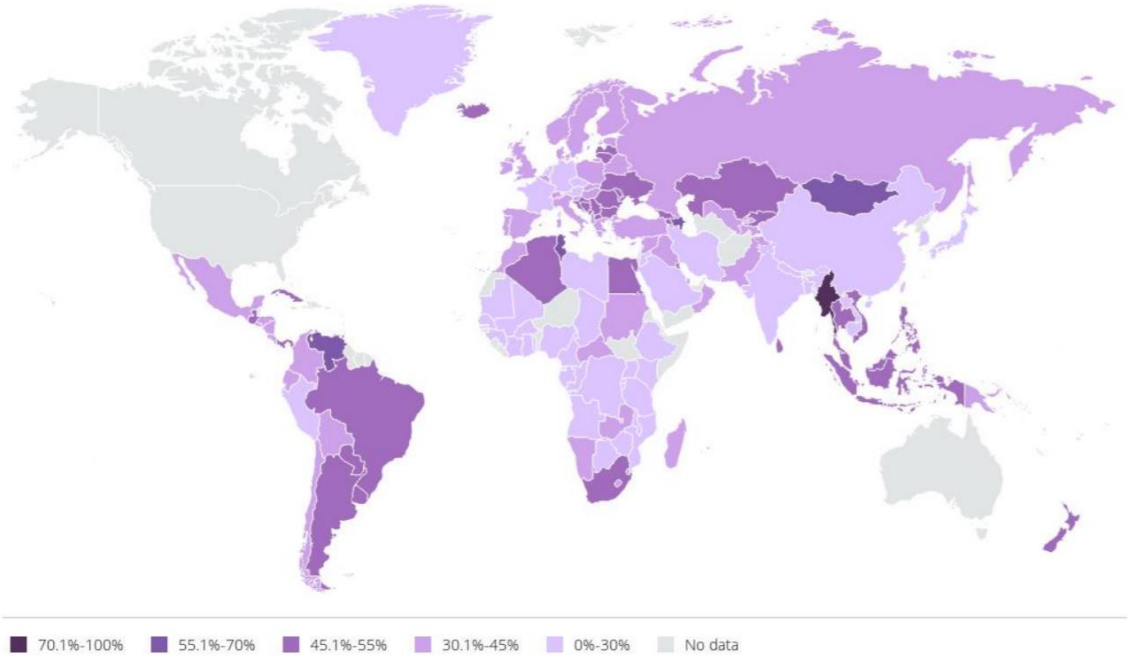

Figura 1. Proporción de mujeres investigadoras en cada país según datos de la UNESCO. Fuente: Women in Science - 2019.

Si bien la Argentina es uno de los países con mayor porcentaje de mujeres activas en ciencia (Fig. 1), aún se encuentran sub-representadas. Por ejemplo, en la actualidad existe un marcado desbalance en la participación de las mujeres en el CONICET, tanto en áreas de investigación básica como en los niveles jerárquicos más altos de toma de decisiones (Figs. 2 y 3). Este fenómeno, denominado “techo de cristal”, fue visibilizado por la Dra. Dora Barrancos (investigadora y ex-integrante del Directorio de CONICET), indicando que “las carreras 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”. Este fenómeno es rápidamente visible en la proporción de mujeres y varones en cada categoría de la Carrera de Investigador (CIC) en CONICET (Fig. 3). Aunque en los primeros escalafones de la CIC las mujeres son mayoría, en la categoría más alta, solo el 25% son mujeres[10]. Lamentablemente, aún no se cuenta con datos sobre personal del CONICET identificado con otras identidades sexo-genéricas. Aunque durante el período 2014-2018 Argentina fue el país más equitativo en términos de

paridad de género entre autorías de publicaciones, con 104 mujeres autoras cada 100 varones autores[11], aún queda camino por recorrer en otros aspectos. En el sistema científico argentino en general, solo 28,8% son mujeres evaluadoras y las mujeres como autoridades en organismos de ciencia y tecnología representan solo el 14%. Así mismo, el 49% de los proyectos financiados de I+D poseen mujeres en el rol de directora de proyecto[12].

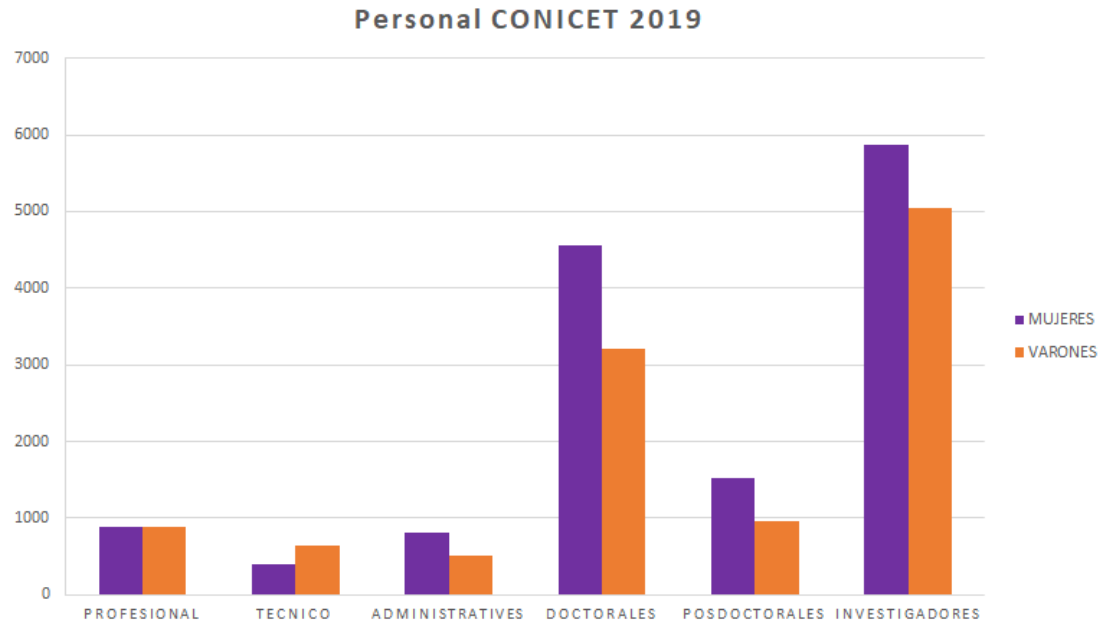

Figura 2. Proporción de mujeres y varones sobre el total de personal de CONICET al 2018. Fuente: CONICET en Cifras

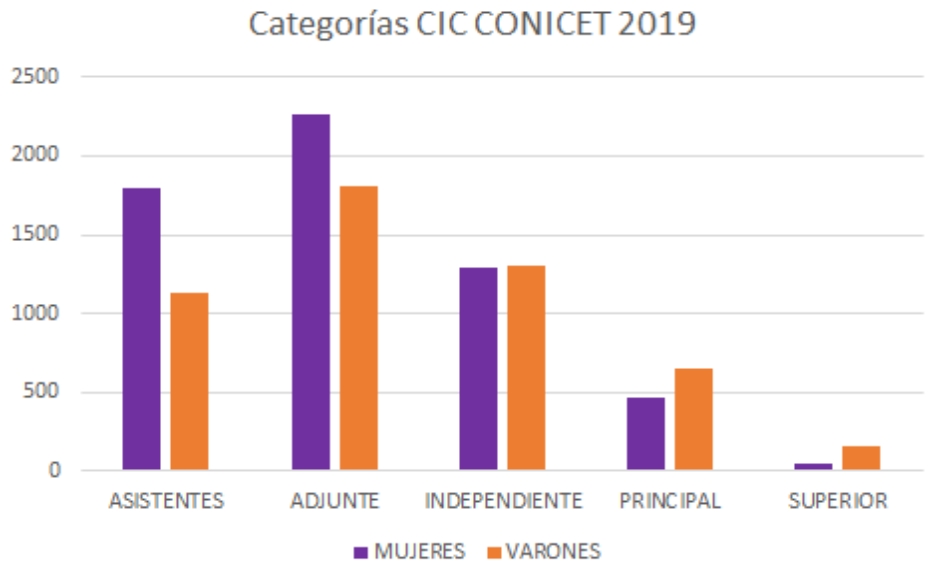

Figura 3. Proporción de mujeres y varones en cada categoría CIC de CONICET al 2018. Fuente: CONICET en Cifras

Durante los últimos años, se han realizado importantes avances en materia de violencia laboral y de género en CONICET. Desde la creación del *Observatorio de Violencia Laboral y de Género* (RESOL Nº 1457/17) y la aplicación del *Manual de procedimiento para la creación de espacios de atención de violencia laboral y de género en todas las dependencias del CONICET* (RESOL-2020-5-APN-DIR#CONICET), se han creado espacios de atención y escucha (EA) en distintos CCT de nuestro país. Gracias a los avances que hemos logrado desde La Colectiva Por Una Ciencia Sin Machismo, el CCT CONICET-CENPAT cuenta con un EA desde el 5 de diciembre del 2019[13]. Entre estos logros se cuenta también la creación del Comité Institucional de Políticas de Género (Reunión Extraordinaria N°33 del 27-07-2019), el cual fue responsable del tratamiento de las denuncias por violencia laboral y de género hasta la creación del EA y de la creación y aplicación del Dispositivo de Atención en casos de Violencia de Género (Decisión 29/2019).

Cumplidos los dos años del último relevamiento de violencia de género realizado en el CCT CONICET-CENPAT, se decidió repetir la encuesta realizada en 2018. A partir de esta nueva versión, se pudo relevar cuántas mujeres conocen la aplicación del protocolo y contar con una actualización de la situación en torno a esta problemática. Al mismo tiempo, dada la naturalización de las prácticas violentas en el ambiente científico y los resultados de la encuesta del 2018, un colectivo de varones trabajadores del CCT, motivados por las acciones de La Colectiva Por una Ciencia sin Machismo, paralelamente elaboró una breve encuesta orientada a los varones de la institución, con la intención de profundizar en la percepción y posición que éstos tienen frente a las situaciones de violencia de género. Se espera que la información actualizada respecto a 2018 y la incorporación de una encuesta complementaria destinada a los varones contribuyan a visibilizar aún más las prácticas violentas dentro de la institución y nos lleven hacia la transformación de estas y, por lo tanto, hacia un ambiente de trabajo libre de violencias.

2. Sobre las Encuestas de Violencia de Género realizadas

Con el objetivo de comparar y diagnosticar la situación sobre la violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT, el 11 de febrero de 2020 se inició una nueva edición de esta encuesta, denominada "*Encuesta sobre violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT 2020"* para las mujeres y otras identidades que trabajan o trabajaron en nuestra institución. La incorporación de mujeres que estuvieron trabajando (pero no lo estuvieran actualmente) fue una novedad en esta edición, y surgió en parte por las sugerencias de dichas compañeras, dado que algunas han dejado de trabajar en la institución a causa de situaciones violentas vividas. La encuesta constó de 12 preguntas (ver Anexo 1) en forma online, fue completamente anónima, y estuvo disponible durante 22 días consecutivos. Se difundió por diversos canales institucionales para que todas las mujeres pudieran responder. Asimismo, se difundió una gacetilla de prensa a los medios de comunicación locales para dar conocimiento de la encuesta a la comunidad madrynense.

De manera similar, y con el objetivo de diagnosticar la percepción y posición que los varones tienen frente a las situaciones de violencia de género, se realizó una encuesta completamente anónima dirigida a los varones de la institución. La misma fue online, constó de 18 preguntas (ver Anexo 2), y estuvo disponible durante 22 días consecutivos. Se difundió por diversos canales institucionales para que todos los varones pudieran responderla. Incluía preguntas cerradas que permitían identificar el rango etario y la situación laboral del encuestado, y preguntas abiertas que buscaban describir las actitudes frente a la violencia de género.

3. Resultados de la encuesta realizada a mujeres

La "*Encuesta sobre violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT 2020*" fue respondida por un total de 121 mujeres (66% de las trabajadoras actuales), siendo este un porcentaje de respuestas similar al de la encuesta anterior. Un 63% de las mujeres que respondieron ya habían participado de la encuesta 2018. Respecto al rango de edad, cabe destacar que, así como en 2018, la mayoría se encuentra entre los 20-40 años de edad (65%), mientras que solo el 6% de las encuestadas se encuentra en la franja etaria de 50 años o más (Fig. 4).

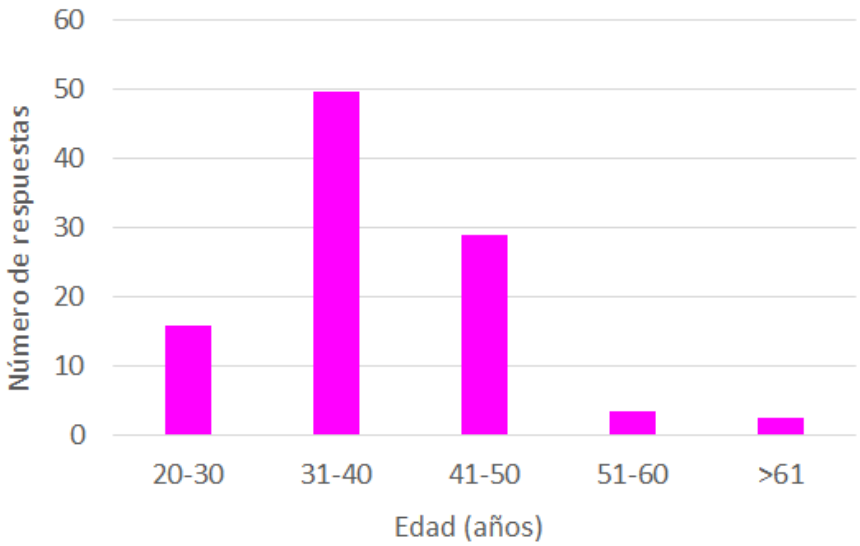

Figura 4. Rango de edades de las mujeres que respondieron a la Encuesta 2020.

Si además se comparan los estamentos a los cuales pertenecen las mujeres encuestadas, se observa que la mayoría son becarias, seguido de investigadoras y CPA (Fig. 5). Lamentablemente, la encuesta fue respondida por un número muy bajo de mujeres que integran el personal de limpieza o que son pasantes en la institución (Fig. 5). Cabe destacar además, que de las 9 UUEE y UAT que conforman el CCT CONICET-CENPAT, solo 4 de ellas poseen mujeres en cargos de directora/vicedirectora (Fuente: Oficina RRHH).

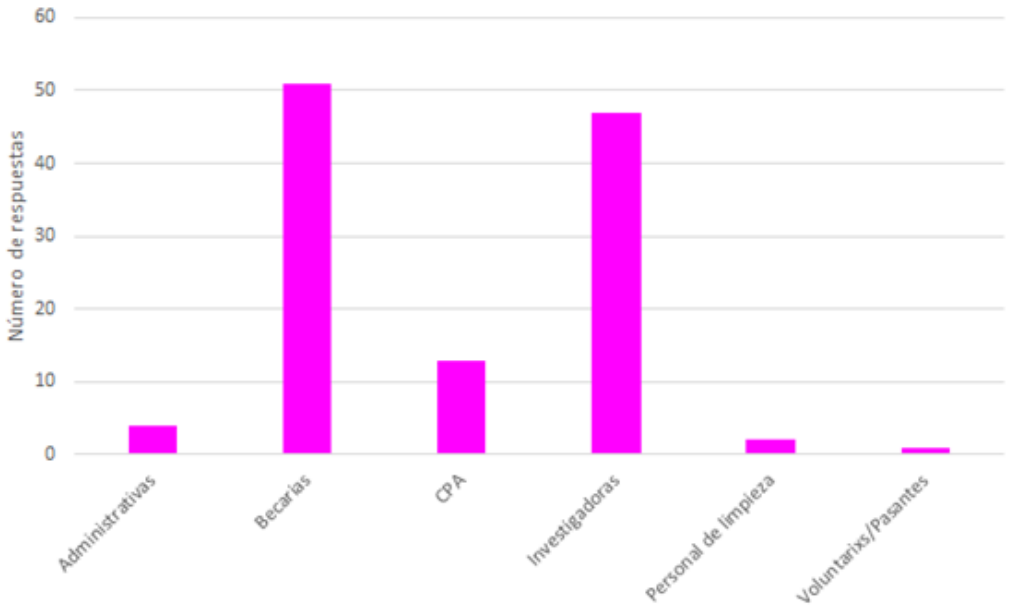

Figura 5. Número de respuestas según el estamento al cual pertenecen las mujeres encuestadas.

Frente a la pregunta "¿Consideras que hay violencia machista en el CCT CONICET-CENPAT?", el 96% de las encuestadas respondió que sí. Esto marca un notable contraste con el 53% obtenido en la encuesta 2018, interpretándose como una significativa concientización sobre la violencia de género en la institución, resultante de la encuesta 2018 y de las actividades desarrolladas posteriormente. Además, sigue siendo clara la convivencia cotidiana que tienen las trabajadoras del CCT con la violencia de género.

La pregunta "¿Alguna vez viviste violencia machista en el CCT CONICET-CENPAT?" muestra que el 66% de las encuestadas sufre o sufrió de esta violencia en su lugar de trabajo, manteniendo una proporción similar a la encuesta 2018 (77%). Este resultado refuerza lo observado en la pregunta anterior, más allá del aumento de visibilización e identificación con respecto a la edición anterior. A continuación, se detallan los tipos de violencia reconocidos por las mujeres trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT (se informa el porcentaje de respuestas sobre el total):

-Comentarios inapropiados o sexuales → 51,2%

-Comentarios sobre tu cuerpo o el cuerpo de alguna compañera → 49,6%

-Chistes, insultos o maltratos por ser mujer/disidencia → 43,8%

-Restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo → 24%

-Discriminación o comentarios por estar embarazada → 21,5%

-Discriminación o comentarios por lactancia/maternidad → 10,7%

-Elevar la voz para que comprendas mejor → 24,8%

-Asignación de tareas menos cualificadas o diferenciadas → 14%

-Pedidos insistentes de citas → 6,6%

-Acercamientos excesivos → 24%

-Gestos y miradas insinuantes → 23,1%

-Restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer/disidencia → 8,3%

-Exclusión de comisiones, cargos o de mesas de decisión → 5%

-Preguntas sobre tu vida sexual → 12,4%

-Insinuaciones sexuales → 12,4%

-Pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones → 2,5%

-Presiones después de la ruptura sentimental con un compañero → 1%

-Abrazos o besos no deseados → 12,4%

-Tocamientos, pellizcos, acorralamientos → 9,1%

Las situaciones aquí mencionadas pueden agruparse en 5 categorías, las cuales se definen como:

- 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; abrazos o besos no deseados.
- Prácticas tradicionales dañinas: Restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo.
- Violencia Socioeconómica: Asignación de tareas menos calificadas o diferenciadas; exclusión de comisiones, cargos o de mesas de decisión; restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer/disidencia.
- Violencia Emocional y Psicológica: Pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones; presiones después de la ruptura sentimental con un compañero; discriminación o comentarios por estar embarazada; discriminación o comentarios por lactancia/maternidad; chistes, insultos o maltratos por ser mujer/disidencia; elevar la voz para que comprendas mejor.

Al agrupar y analizar los resultados, se puede observar que el 50% corresponde a Violencia Sexual, seguido por Violencia Socioeconómica y Violencia Emocional y psicológica

(Fig. 6). Estos resultados concuerdan con lo observado en 2018, donde la Violencia Sexual se registró en un predominante 66%. Cabe destacar en esta nueva edición de la encuesta el aumento de violencias hacia mujeres embarazadas, evidenciado en el listado de situaciones vividas indicadas anteriormente.

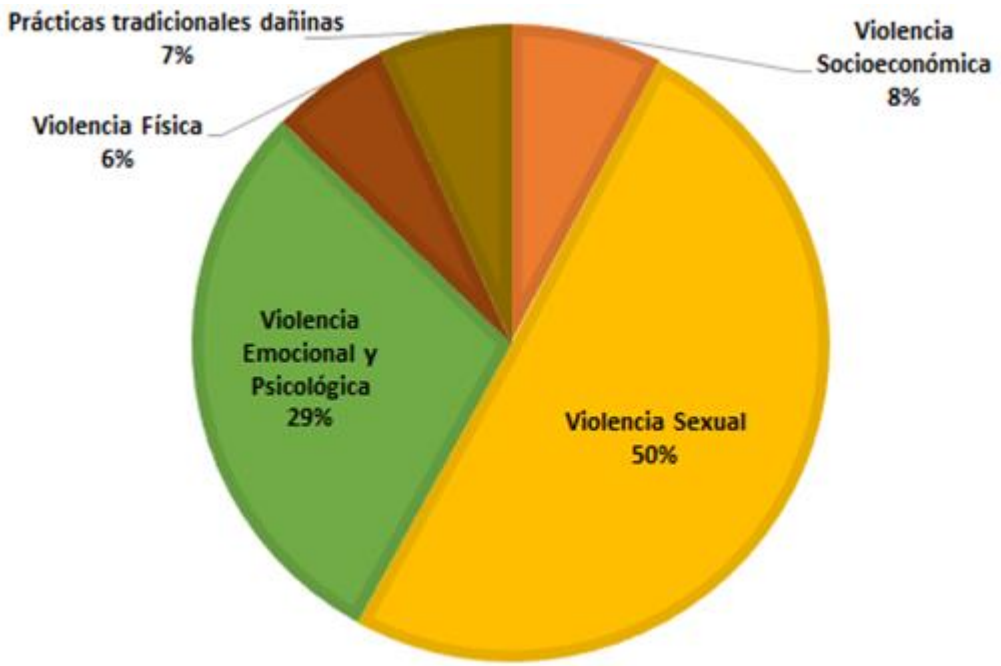

Figura 6. Porcentaje de respuestas de situaciones de violencia de género vividas por las trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT en función de 5 categorías generales de violencia.

Al analizar los testimonios que las mujeres compartieron en la encuesta, se observa que la mayoría de ellos corresponde a situaciones de violencia simbólica. Esta se define como: "aquella que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer o personas del colectivo LGBTTTI+ en la sociedad" (Artículo 4° del Dispositivo de Atención en casos de Violencia de Género). Esto estaría en concordancia con las categorías de violencia en las cuales se agruparon las situaciones vividas/vistas por las trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT mencionadas anteriormente, como Violencia emocional y psicológica y Prácticas tradicionales dañinas (Fig. 6).

Con respecto a los avances en la visibilización de esta problemática en el lugar de trabajo, frente a la pregunta "¿Cambió tu percepción sobre violencia de género en la institución a partir de las acciones desarrolladas por La Colectiva?", el 74% de las encuestadas respondió que sí. Esto demuestra que desde la primera edición de la encuesta (2018), el reconocimiento de la violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT ha tenido un aumento significativo entre sus trabajadoras. Finalmente, respecto a la pregunta "¿Estás

al tanto de que se implementó un protocolo contra la violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT?", el 93% de las encuestadas respondió que sí. Esto muestra que la difusión del Protocolo ha sido apropiada, pero es necesario conocer si las mujeres que no respondieron esta encuesta conocen que dicha herramienta se encuentra a su disposición.

4. Resultados de la encuesta realizada a varones

La encuesta fue respondida por el 44% de los varones que trabajan actualmente en el CCT CONICET-CENPAT (75 de 168). Respecto al rango de edad (Fig. 7A), el 70% de los encuestados se encuentra entre los 31-50 años, datos coherentes con la situación laboral (Fig. 7B), en la que se reconoce que un 44% corresponde a varones en carrera de investigador científico, un 20% corresponde a varones en carrera de personal de apoyo, un 32% a becarios y un 4% a personal administrativo. La franja etaria de varones que respondieron la encuesta difiere con respecto al de las mujeres, siendo ellas mayormente comprendidas en la franja etaria de 20-40 años (Fig. 4). En los varones, la franja etaria mayor a 51 años estuvo bien representada señalando que la temática está presente y tiene relevancia también dentro de este grupo.

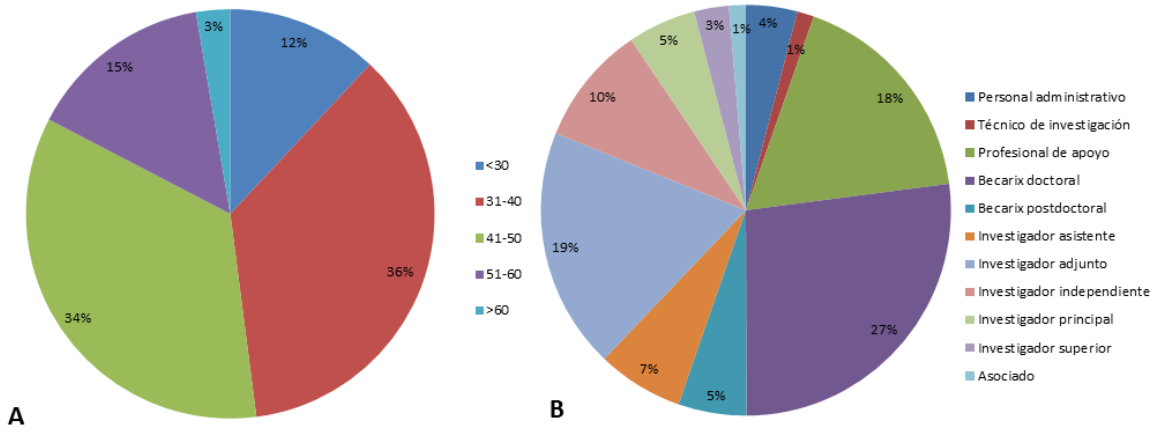

Figura 7. A. Porcentaje de participación por franja etaria; B. Porcentaje de participación por situación laboral.

En cuanto a los resultados sobre la percepción de los varones sobre la violencia de género, un 88% de los encuestados reconoció efectivamente que se ejerce violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral (Fig. 8A). Sin embargo, y de manera contrastante, un 80% de los varones no se reconoció como violento (Fig. 8B). Esto hace pensar en que hay un reconocimiento de la violencia, pero se traslada esa violencia a otros varones. Esta aparente incongruencia lleva directamente a preguntar acerca de la percepción que cada uno tiene de la violencia, y su participación en ella. A este dato se le puede sumar la percepción en torno a los privilegios: el 75% no reconoció que por ser varón tiene acceso a privilegios que las mujeres no tienen en el ámbito laboral (Fig. 8C). Estos resultados pueden ser interpretados tanto como una incorrecta identificación de las situaciones de violencia hacia

las mujeres, así como una falta de reconocimiento de las formas en que como varones se ejerce violencia. Más aún si se considera que el 96% de las mujeres encuestadas (ver más arriba) reconocieron que hay violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT.

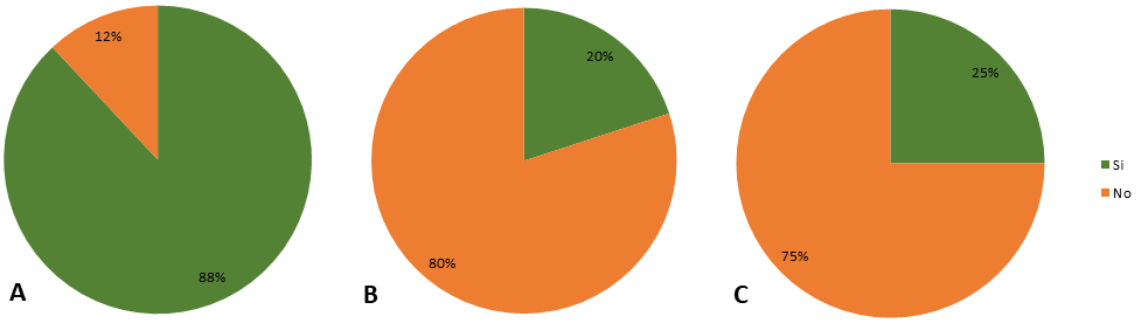

Figura 8. A. Porcentaje que reconoce violencia de género; B. Porcentaje que reconoce participación en situaciones de violencia; C. Porcentaje que reconoce privilegios por ser varón. Todas las preguntas fueron referidas a situaciones en el ámbito laboral.

Aquellos que se reconocieron partícipes de situaciones de violencia de género describieron numerosas situaciones. Esta diversidad de respuestas obligó a clasificarlas a fin de poder cuantificar y exponer los resultados lo más claro posible. Esta clasificación buscó reconocer similitudes y diferencias, y a partir de los rasgos más reiterativos, se elaboró una tipología de tres tipos de violencia: la verbal, que se refiere a expresiones violentas o elevación del tono de voz; la simbólica, no evidenciada por quien la ejerció; y la complicidad, que implica participación en un hecho de violencia. En función de esta clasificación se reconoció que un 60% de los casos corresponden a violencias de complicidad, un 26% a violencia verbal y un 14% a violencia simbólica (Fig. 9A). Posteriormente se indagó sobre la reacción frente a estos tipos de violencia efectivamente reconocida, donde solo el 43% afirmó haber intervenido de alguna manera (Fig. 9B). La forma de intervención fue muy diversa, lo que implicó nuevamente un ejercicio de tipificación, que permitió reconocer que un 68% de los encuestados ejerció una intervención directa frente al agresor, un 11% trató de hacer reflexionar al agresor, un 14% elevó una denuncia a las autoridades de la institución y un 7% tuvo una intervención directa con la mujer agredida (Fig. 9C).

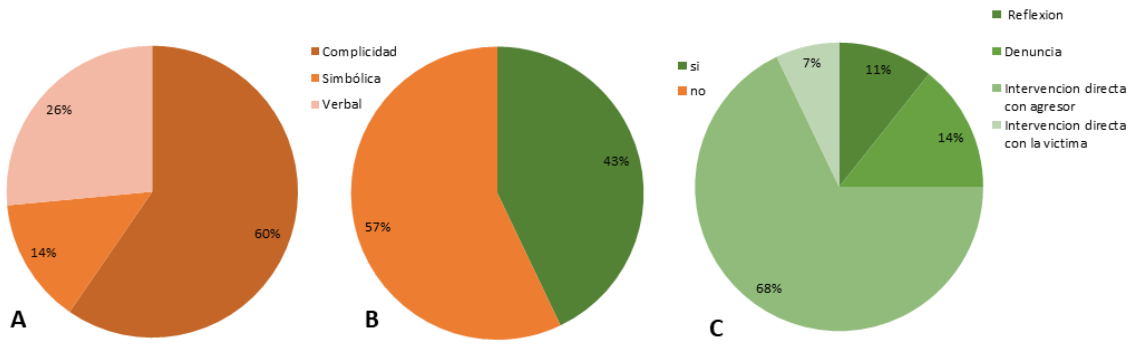

Figura 9. A. Porcentaje por tipo de violencia reconocido; B. Porcentaje que reconoce intervención en situaciones de violencia; C. Porcentaje tipos de intervención.

Asimismo, pareció útil indagar en la percepción de los privilegios que se tienen como varón. Se entiende la noción de privilegio como ventaja exclusiva o especial que goza un individuo por concesión o por determinada circunstancia o pertenencia (de clase, etaria, de género, entre otras). Como se mencionó anteriormente, solo un 25% de los encuestados reconoció tener dichos privilegios (Fig. 8C). Entre estos, se pudo observar una gran diversidad de respuestas que fueron agrupadas en los siguientes tipos:

- De Trato: micromachismos inespecíficos, donde un varón recibe mejor trato.
- De Confianza: menor monitoreo de las tareas realizadas por varones.
- De Responsabilidad: supuesta mayor capacidad para asumir responsabilidades específicas.
- De Capacidad: mayor consideración para la resolución de tareas.
- De Acceso: mayor accesibilidad a recursos o espacios.
- De Comunicación: mayor facilidad para entablar diálogos y debates en tornos a la actividad laboral.

Dicha tipología resultó en la posibilidad de cuantificar los privilegios reconocidos (Fig. 10). Según los encuestados, el privilegio más extendido entre los varones del CCT CONICET-CENPAT era el de confianza (42%). En segundo lugar, se reconocieron los privilegios de acceso y de comunicación (17% cada una de ellas), seguidos por los privilegios de capacidad y trato (8% cada una) y por último aquellos agrupados bajo las categorías de complicidad y responsabilidad (4% cada una).

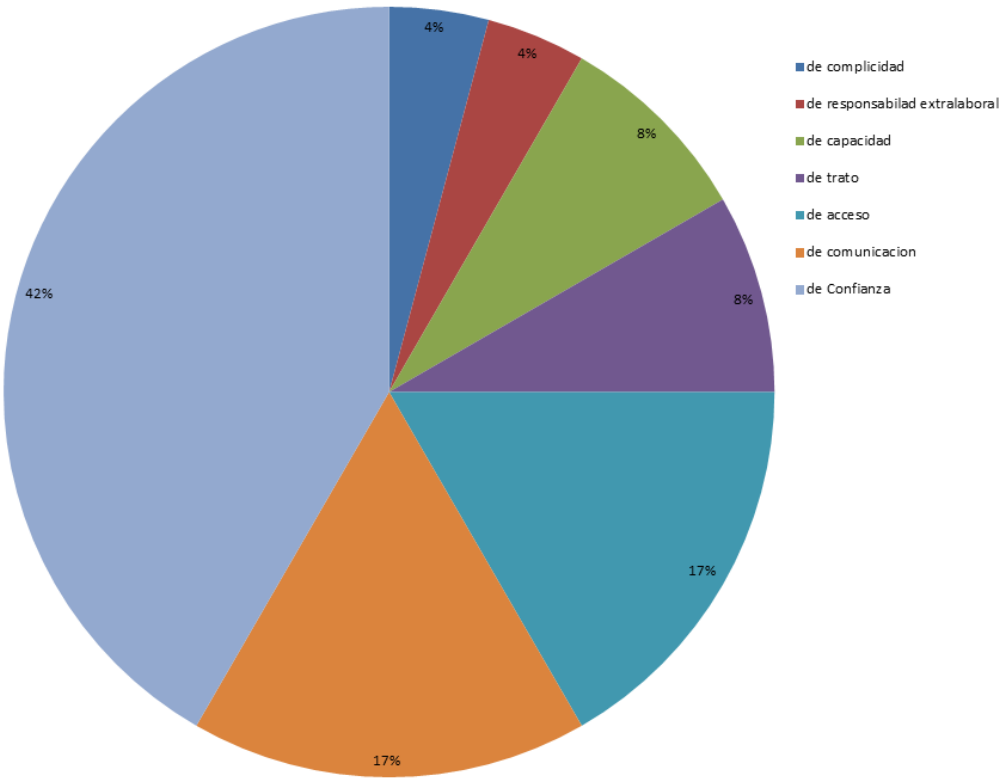

Figura 10. Porcentaje por tipo de privilegio.

Por último, se evaluó la percepción en torno a los impactos y alcances de las actividades de denuncia y visibilización llevadas adelante en los últimos años por parte de La Colectiva Por una Ciencia Sin Machismo. Del total de varones que participaron de la encuesta, un 61% (Fig. 11A) reconoció que en el ámbito laboral se observan cambios en las actitudes de los varones frente a las situaciones de violencia de género. Al considerar los cambios de actitud que se perciben, se agruparon las respuestas en 4 categorías (Fig. 11B). La categoría más abundante (41%) agrupó cambios de actitud considerados como autocensura, en segundo lugar se destacó una mayor comprensión de las situaciones de violencia de género en el ámbito laboral (31%) y, por último, se reconoció una visibilización (20%) y un mayor tratamiento institucional (8%) de las situaciones de violencia de género.

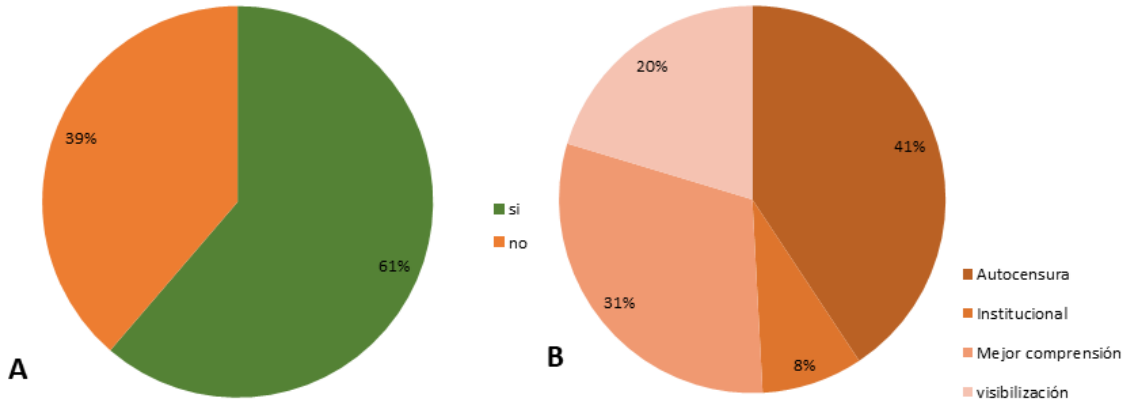

Figura 11. A. Porcentaje por quienes perciben cambios a nivel institucional; B. Porcentajes por tipo de cambios en las actitudes.

La pregunta anterior se amplió indagando si cada encuestado observaba cambios en sus propias prácticas: el 61% respondió que sí (Fig. 12A). En cuanto a los tipos de cambios observados hubo similitudes a los observados a nivel institucional, pero en diferentes proporciones: la categoría más abundante (49%) fue una mayor comprensión, seguida por la autocensura (31%) y finalmente el reconocimiento de poseer más herramientas para intervenir en situaciones de violencia (18%).

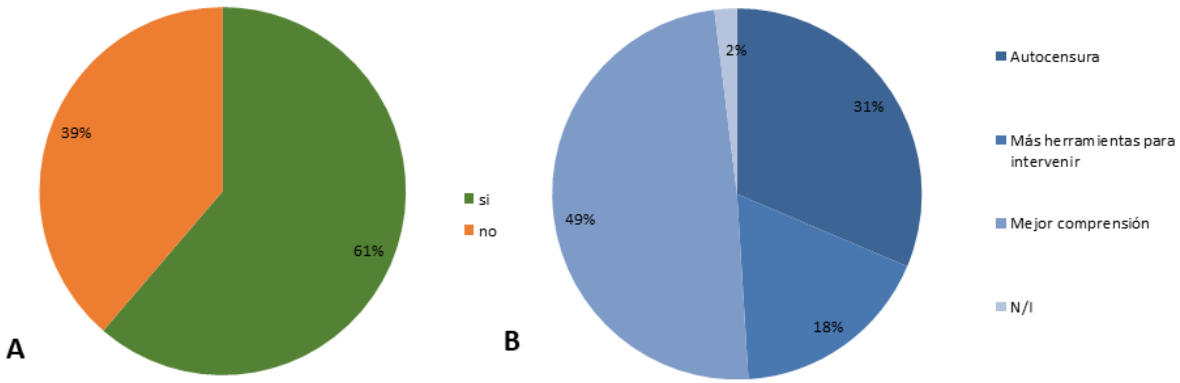

Figura 12. A. Porcentaje de quienes perciben cambios a nivel personal; B. Porcentajes por tipo de cambios en las actitudes.

4. Conclusiones acerca de los resultados de la encuesta realizada a mujeres

Los datos recabados por la "*Encuesta sobre violencia de género en el CCT CONICET-CENPAT 2020*" evidencian una mayor identificación y visibilización de la violencia de género en nuestra institución. Sin embargo, aún hay grupos de mujeres y otras identidades cuya vulnerabilidad laboral puede dificultar su participación en acciones colectivas como esta encuesta. Esta vulnerabilidad puede disminuir la posibilidad de que se acerquen al Espacio de Atención de Violencia Laboral y de Género, o pedir la aplicación del Dispositivo de Atención en casos de Violencia de Género. Por esta razón, desde La Colectiva Por Una

Ciencia Sin Machismo se sigue trabajando en acercar estas herramientas a todas las mujeres que trabajan en la institución.

La violencia de género más registrada en nuestro ámbito laboral, a partir de los resultados aquí presentados, es la violencia del tipo sexual, seguida por la psicológica y emocional. Esto demuestra que las mujeres reciben la mayor parte de la violencia de género asociada al cuerpo y a su condición de género. Por otro lado, se observa que respecto a la encuesta 2018 hay un significativo aumento de violencia hacia mujeres embarazadas o en período de lactancia. Sin embargo, no se puede discriminar si esto es un sesgo de las personas que respondieron la encuesta, o una mayor visibilización de estas violencias.

Las actividades llevadas a cabo por La Colectiva Por Una Ciencia Sin Machismo, y las nuevas políticas de género implementadas en consecuencia en la institución, denotan no solo el trabajo colectivo realizado, sino también la necesidad existente de dichas políticas en nuestro lugar de trabajo. Tanto la creación del Comité Institucional de Políticas de Género (CIPG) y el Dispositivo de Atención ante Violencia de Género son consecuencias concretas del accionar que viene realizando La Colectiva. Sin embargo, tal como se evidencia en los resultados aquí presentados, la predominancia de la violencia de género en el lugar de trabajo lamentablemente no ha disminuido. Por lo tanto, es necesario reforzar la difusión del Dispositivo y del Espacio de Atención de Violencia Laboral y de Género por todos los canales institucionales, así como también incorporar un Curso de Capacitación sobre Violencia de Género dentro de los cursos de inducción del personal ingresante al CCT CONICET-CENPAT. Además, desde La Colectiva Por Una Ciencia Sin Machismo se quiere enfatizar la importancia de que se sigan fomentando en nuestro lugar de trabajo tanto talleres como espacios de discusión sobre la violencia de género.

5. Conclusiones acerca de los resultados de la encuesta realizada a varones

Esta primera encuesta sobre violencia de género en el ámbito laboral orientada a varones brinda elementos para empezar a identificar y dimensionar algunas áreas de la problemática que, como trabajadores y compañeros de personas que están sufriendo esta violencia no podemos ni debemos seguir ignorando. En la mayoría de los encuestados hay un reconocimiento de la existencia de violencia en el ámbito laboral, pero se niega haberla realizado, como así también no se identifica tener privilegios. La percepción general parece ser la de espectadores que describen lo que pasa sin hacer propia la causa o resolución del problema, en definitiva, sin asumir responsabilidades en relación a la violencia.

Esta encuesta revela que aún no se reconoce la variedad de formas de violencia de género que se ejercen, siendo esto un paso esencial para poder erradicarlas. Aunque no haya una intención explícita de vulneración de derechos, en los hechos esto sucede. La falta de intención no quita la responsabilidad, por ende es imperioso en primer lugar reconocer la problemática, reconocer las acciones que la generan y cambiarlas.

Los ámbitos adecuados de información, discusión y denuncia existen. Esta encuesta realizada por y para varones resalta que su utilización es insuficiente. El caudal de respuestas (menos de la mitad de los varones del CCT CONICET-CENPAT) revela que, por distintos motivos, es un tema que necesita incorporarse en la agenda institucional de una manera transversal y superadora. Es una problemática a resolver, y algunos pasos importantes son la desnaturalización y visibilización de los machismos arraigados. Es necesario llevar nuestro ambiente de trabajo hacia uno en el que la violencia de género sea inaceptable y eventualmente inexistente.

Finalmente, queda pendiente un debate abierto en el que podamos expresar nuestras perspectivas en pos de un ambiente laboral con igualdad de oportunidades y sin violencias de ningún tipo.

6. Consideraciones finales y propuestas

La violencia de género estuvo y está presente en el CCT CONICET-CENPAT. La visibilización de la misma es solo un primer paso en pos del objetivo último de erradicación de todas las formas de violencia en el ámbito laboral, y por extensión, en la sociedad.

- Tanto mujeres como varones perciben la violencia de género presente en la institución, pero las formas en que les afectan son diversas y opuestas.
- La baja proporción de varones que reconoce privilegios indica que de manera consciente o inconsciente los avalan y sostienen.
- La contradicción entre la identificación de violencia de género por parte de los varones y la falta de autopercepción como privilegiados y sostenedores del sistema patriarcal refleja aún la gran necesidad de romper esa “máscara” para así poder empezar a ejercer nuevas masculinidades.
- Las acciones de La Colectiva Por una Ciencia sin Machismo están teniendo un efecto en la población trabajadora del CCT, lo cual se vio reflejado en los datos de la Encuesta a mujeres de este año. Sin embargo, es necesario seguir trabajando en la concientización de la problemática, con énfasis en los estamentos o sectores más vulnerables de la institución (i.e. becarias, trabajadoras de limpieza tercerizadas), para las cuales es necesario garantizar con mayor énfasis las medidas de protección.
- La franja etaria que respondió cada una de las encuestas y su posición laboral también ejemplifican el “techo de cristal” que se observa a toda escala en el sistema científico. Preocupa que las mujeres de mayor categoría en la institución (identificadas en el rango etario >51 años), no se hayan sentido interpeladas para responder la encuesta, dado que son quienes ocupan en mayor medida los lugares de toma de decisión y en quienes recae la responsabilidad de llevar adelante los cambios que necesitamos.

A partir de las conclusiones desarrolladas, a continuación se enlistan propuestas para los trabajadores y las trabajadoras del CCT CONICET-CENPAT, en pos de lograr entre todas y todos un espacio libre de violencias y, en consecuencia, más justo e igualitario.

- Generar espacios y talleres para mujeres que permitan visibilizar las situaciones de violencia de género.
- Fomentar talleres y espacios para varones que permitan reflexionar, discutir y problematizar situaciones, y generar herramientas para poder ejercer/construir nuevas masculinidades.
- Incorporar la capacitación de La Ley Micaela dentro de los cursos de inducción para el personal que ingresa al CCT CONICET-CENPAT, y continuar con la difusión de la capacitación para que sea realizada por todo el personal que ya conforma la institución.
- Solicitar a la dirección del CCT CONICET-CENPAT el apoyo político y financiero para poder realizar talleres para todo el personal sobre violencia de género y laboral, perspectiva de género en la ciencia, etc.
- Fomentar la utilización del lenguaje inclusivo no sexista en las comunicaciones del CCT CONICET-CENPAT.
- Para reforzar las herramientas ya implementadas es importante asegurarnos que estos espacios no estén siendo subutilizados. No solo por las mujeres que pueden acercarse a realizar consultas y/o denuncias, sino también por varones que pueden consultar sobre violencias de las que hayan sido testigos. Para ello, se propone fomentar en los canales de comunicación institucionales la difusión del Dispositivo de Atención en casos de Violencia de Género y el Espacio de Atención de Violencia Laboral y de Género, a todo el personal, de forma frecuente y constante.
- Comenzar a pensar sobre la necesidad de un espacio propio para nuevas masculinidades, donde los varones puedan no solo discutir acerca de cómo transformar su pasividad frente a los casos de violencia de los que son testigos, sino también sobre las consecuencias que el patriarcado tiene sobre sus vidas.

Lecturas citadas

1- Científicas en cuarentena: Más desigualdad y menos productividad – Agencia TSS
2- Are women publishing less during the pandemic? Here's what the data say
3- AHORA QUE SI NOS VEN (@ahoraquesinosv4)
4- Se incrementó un 39% el pedido de ayuda por violencia de género en Argentina durante el COVID19
5- Facts and figures: Ending violence against women
6- Alerta que camina: La lucha de científicas en América Latina – Agencia TSS
7- Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
8- Mujeres en la sombra
9- Women in Science - 2019
10- Ciencia machista: solo tres de cada diez investigadores en el mundo son mujeres
11- The Researcher Journey Through a Gender Lens, Elsevier Report
12- Estadísticas de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación
13- Ya funciona en el CENPAT el Espacio de Atención de Violencia Laboral y de Género

ANEXO 1

Encuesta sobre violencia de Género para mujeres y otras identidades del CCT CONICET-CENPAT

En el 2018 reunimos información sobre la violencia machista en nuestro ámbito de trabajo. Dos años después, nos interesa repetir la experiencia para obtener datos actualizados y analizar si hubo cambios en la situación. Invitamos a todas las mujeres y disidencias que desempeñaron o desempeñan actividades en el CCT CONICET - CENPAT, a completar este cuestionario breve y COMPLETAMENTE ANÓNIMO.

Los resultados serán publicados al finalizar el periodo de la encuesta.

La violencia machista se define como aquella ejercida sobre mujeres y disidencias sexuales, por el mero hecho de serlo, en el marco de una relación desigual de poder que afecta la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial. Evidentemente, el ambiente científico no se encuentra exento de este tipo de situaciones y actitudes, las cuales en muchos casos están tan naturalizadas que no las cuestionamos; por el contrario las aceptamos o pensamos que no tienen que ver con nuestro género. Si algo de esto te pasa o te pasó ES VIOLENCIA DE GÉNERO. Como trabajadorxs de la ciencia, queremos contar con datos sobre las situaciones de violencia machista a las que se vieron o se ven expuestes nuestres compañeres en nuestro espacio de trabajo. El primer paso es visibilizar y por eso te invitamos a que sumes tu respuesta.

TODA LA INFORMACIÓN QUE BRINDES ES COMPLETAMENTE ANÓNIMA.

1)¿Completaste la encuesta en 2018?
Sí
No
1.1) Si tu respuesta fue negativa:
No completé la encuesta porque
No me interesaba
No creia que tendría privacidad en los datos que proporcionase
Aún no desempeñaba tareas en el CCT CONICET-CENPAT
Otros
1.2) ¿Tenés algún comentario o deseas agregar algo más al respecto?
……
2) Edad
20-30
31-40
41-50
51-60

>61

3) Situación laboral

Tercerizad@s
Voluntari@/Pasante
Personal administrativo
Técniqu@ de investigación
Profesional de apoyo
Becari@ doctoral
Becari@ postdoctoral
Investigador@ asistente
Investigador@ adjunt@
Investigador@ independiente
Investigador@ principal
Investigador@ superior
Personal de limpieza/mantenimiento
Otra

4) ¿Considerás que hay violencia machista en el CCT CONICET - CENPAT?

Sí
No

5) ¿Alguna vez viviste violencia machista trabajando en el CCT CONICET - CENPAT?

Sí
No

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

Comentarios inapropiados o sexuales
Comentarios sobre tu cuerpo o el cuerpo de alguna compañera
Chistes, insultos o maltratatos por ser mujer/disidencia
Restricciones a la participación o exclusión en un trabajo de campo
Discriminación o comentarios por estar embarazada
Discriminación o comentarios por lactancia/maternidad
Elevar la voz para que comprendas mejor
Asignación de tareas menos cualificadas o diferenciadas
Pedidos insistentes de citas
Acercamientos excesivos
Gestos y miradas insinuantes
Restricción de roles de trabajo o exclusión de algún proyecto por ser mujer/disidencia
Exclusión de comisiones, cargos o de mesas de decisión.
Preguntas sobre tu vida sexual
Insinuaciones sexuales
Pedidos explícitos de relaciones sexuales sin presiones
Presiones después de la ruptura sentimental

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

7) ¿Alguna vez experimentaste violencia machista ejercida por otra mujer?

Sí
No

8) ¿Cambió tu percepción sobre violencia de género en la institución a partir de las acciones desarrolladas por La Colectiva?

Sí
No

9) ¿Estás al tanto de que se implementó un protocolo contra la violencia de género en el CCT CONICET - CENPAT ?

Sí
No

10) ¿Sabés que existe un espacio de atención contra la violencia laboral y de género dentro de la institución?

Sí
No

11) ¿Qué tipo de capacitaciones, talleres o acciones contra la violencia de género considerás necesarias o te gustaría que se impartiesen en el CCT CONICET - CENPAT?

Violencia de género y estudios teóricos
Violencia de género y derechos humanos
Violencia de género y legislación
Violencia de género y salud pública
Otros ....

12) Para finalizar ¿podés 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 deseás hacerlo. Todos los comentarios van a ser recopilados y colgados en una cartelera para visibilizar la violencia machista e inspirar a otras personas 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/pg/Por-una-Ciencia-Sin-Machismo-154901531863056/photos/?tab=album&album_id=483756655644207

ANEXO 2

Encuesta sobre violencia de Género para VARONES del CCT CONICET-CENPAT

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 su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica y/o patrimonial. Evidentemente, el ambiente científico no se encuentra exento de esto. Hay situaciones que están naturalizadas que no nos cuestionamos y que aceptamos: Esto es violencia de género.
Como trabajadores 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 y reconocer estas situaciones y por eso invitamos a todos los trabajadores del CENPAT a completar esta breve encuesta que es completamente anónima. El objetivo es contar con una evaluación que nos brinde herramientas para transformar y mejorar la calidad de nuestro ambiente de trabajo, por un CENPAT libre de violencia de género.
Tenés tiempo de completarla hasta el 2 de marzo inclusive.
TODA LA INFORMACIÓN QUE BRINDES ES COMPLETAMENTE ANÓNIMA
(los asteriscos son preguntas con respuestas obligatorias)

1) ¿Creés que existe la violencia machista en el CENPAT?*
Si
No
2) ¿Creés que por ser varón tenés acceso o privilegios que las mujeres no tienen en el ámbito laboral?*
Si
No
3) En caso de haber respondido "Sí", ¿cuáles son esos privilegios?
_____
4) ¿Creés que por ser varón tenés responsabilidades que las mujeres no tienen en el ámbito laboral?*
Si
No
5) En caso de haber respondido "Sí", ¿cuáles son esas responsabilidades?
_____
6) ¿Te reconocés en alguna de las siguientes situaciones o pensamientos?
Hay tareas que solo pueden hacer los hombres
En un grupo hay tareas que naturalmente tienen que realizar las mujeres y otras los hombres
A las mujeres les cuesta más la toma de decisiones
Prefiero salir de campaña con hombres que con mujeres
Los grupos con muchas mujeres son más complicados

No se puede discutir con mujeres

7) ¿Alguna vez observaste o participaste en alguna de las siguientes situaciones en el CENPAT?

Comentarios inapropiados o sexuales hacia una compañera
Comentarios sobre el cuerpo de alguna compañera
Comentarios sobre la orientación sexual y/o identidad de género de compañerxs
Comentarios sobre la vida sexual de una compañera
Insultos o maltratos a compañeras por ser mujeres
Restricciones a una mujer en la participación o exclusión en un trabajo de campo
Discriminación o comentarios por estar embarazada
Acercamientos excesivos hacia una compañera
Gestos y miradas insinuantes a una compañera
Un varón elevando la voz para que la mujer comprenda mejor
Preguntas a una compañera sobre su vida sexual
Insinuaciones sexuales
Pedidos explícitos de relaciones sexuales
Presiones a una compañera después de la ruptura sentimental
Abrazos o besos no deseados
Tocamientos, pellizcos, acorralamientos hacia una compañera
Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o bajo amenaza
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 por ser mujer
Actitudes misóginas u homofóbicas

8) En caso de haber observado un acto de violencia machista en el CENPAT, ¿tuviste alguna reacción o intervención?

Si
No

9) En caso de haber respondido "Sí", ¿cuál/cuáles fueron esas reacciones o intervenciones?

_____

10) ¿Crees que alguna vez ejerciste violencia machista trabajando en el CENPAT?*

Si
No

11) En caso de haber respondido "Sí", ¿Qué tipo de violencia machista?

_____

12) A partir de las acciones de visibilización de la violencia machista realizadas en el CENPAT ¿podés señalar algún cambio en tu percepción o prácticas sobre la temática?*

Si
No

13) En caso de haber respondido "Sí", ¿En qué cambiaron tus prácticas y/o tu percepción sobre la temática?

_____

14) Y a nivel CENPAT, ¿observaste algún cambio a partir de estas acciones?*

Si

No

15) En caso de haber respondido "Sí", ¿Qué cambio observaste en el CENPAT?

_____

16) ¿Sobre qué tópicos o temáticas te interesaría que se realicen talleres y/o capacitaciones en el CENPAT?

Por ejemplo: Violencia de género y legislación, Violencia de género en el ámbito laboral, masculinidades, etc.

_____

17) Rango de edad*

<30

31-40

41-50

51-60

>60

18) Situación laboral dentro del CENPAT*

Personal administrativo

Técnico de investigación

Profesional de apoyo

Becarix doctoral

Becarix postdoctoral

Investigador asistente

Investigador adjunto

Investigador independiente

Investigador principal

Investigador superior

Otro