

# LA CONTRADICCIÓN ENCARNADA: SOBRECARGA LABORAL, VIOLENCIA SIMBÓLICA Y ACOSO SEXUAL EN LA EXPERIENCIA PROFESIONAL DE LAS CIENTÍFICAS SOCIALES ARGENTINAS

The Embodied Contradiction: Work Overload, Symbolic Violence, and Sexual Harassment in the Professional Experience of Argentine Social Scientists

MENARA GUIZARDI\*, ISABEL ARAYA\*\* & MARÍA VICTORIA CANO COLAZO\*\*\*

Fecha de recepción: 26 de julio de 2025 – Fecha de aceptación: 3 de octubre de 2025

## **Resumen:**

El artículo presenta un estudio cualitativo sobre las experiencias de desigualdad y violencia de género vividas en primera persona o acompañadas por 20 científicas sociales que ejercen cargos de docencia y/o investigación en las universidades de nueve provincias argentinas. Nos centramos en las dinámicas relacionales con colegas y superiores en espacios laborales, indagando en qué medida las discriminaciones y agresiones basadas en el género afectan las trayectorias profesionales de estas mujeres. Partiremos por presentar el estado del arte de los estudios publicados en los últimos veinte años sobre las desigualdades y violencias de género en la academia argentina y describir la metodología y el perfil muestral de la investigación. Respecto del análisis de los testimonios recopilados, discutiremos la sobrecarga de los “trabajos domésticos académicos”, la violencia simbólica y el acoso y el abuso sexual en la experiencia laboral de las entrevistadas. El apartado final sintetiza las conclusiones del estudio.

**Palabras clave:** desigualdad de género, violencia de género, ciencias sociales, investigación profesional, Argentina.

## **Abstract:**

This article presents a qualitative study on the experiences of gender inequality and violence experienced lived first-hand or accompanied by 20 female social scientists who hold teaching and/or research positions at universities in nine Argentine provinces. We focus on relational dynamics with colleagues and superiors in the workplace, investigating the extent to which gender-based discrimination and aggression affect these women's career paths. We begin by presenting the state-of-the-art of the studies published in the last twenty years on gender inequalities and violence in Argentine academia, and by describing the research methodology and sample profile. Delving into the analysis of the collected testimonies, we discuss the overload of “academic housework”, symbolic violence, and sexual harassment and abuse in the interviewees' work experience. The final section summarizes the study's conclusions.

**Keywords:** gender inequality, gender violence, social sciences, professional research, Argentina.

\* Dra. en Antropología Social. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Argentina / Universidad de Tarapacá, Tarapacá, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2670-9360>. Correo-e: menaraguizardi@yahoo.com.br

\*\* Mtra. en Antropología Social. Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6616-5225>. Correo-e: isabel.araya.morales@gmail.com

\*\*\* Dra. en Estudios de Género. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2723-6748>. Correo-e: vickycanoc@gmail.com

## Introducción

Este artículo presenta un estudio cualitativo sobre las experiencias de desigualdad y violencia de género de científicas sociales en las universidades de Argentina. Nos centramos específicamente en las dinámicas relacionales con colegas y superiores en espacios laborales con el objetivo de indagar en qué medida las discriminaciones y agresiones basadas en el género afectan las trayectorias profesionales de mujeres que ejercen cargos de docencia y/o investigación. De forma complementaria, nos planteamos también dos otros objetivos específicos. Por una parte, identificar los patrones de violencia más frecuentes en las experiencias de las colegas para analizarlos según una tipología interpretativa. Por otra parte, buscamos observar en qué ámbitos profesionales –si en las actividades docentes, de investigación o en eventos académicos– cada una de estas formas de violencia identificadas sería más frecuente.

Con *desigualdad de género*, nos referimos a las manifestaciones contextuales y situadas –simbólicas, relaciones, culturales, económicas y políticas– de la *dominación masculina*: es decir, del orden social estructurado por el androcentrismo y anclado simbólicamente en tres ejes. Primero, en una cosmovisión articulada por categorías binarias (objetivo/subjetivo, universal/particular, racional/emocional, público/privado, abstracto/concreto, mente/cuerpo, masculino/femenino) que se asumen con tal fuerza que esta “prescinde de la justificación”, “se impone como neutra” y “no necesita explicitarse en discursos destinados a legitimarla” (Bourdieu, 2002, p. 9). Segundo, en una construcción “incorporada”: los cuerpos son socialmente construidos como depositarios de “una visión mítica del mundo enraizada en la dominación arbitraria

del hombre sobre la mujer” (Bourdieu, 2002, p. 11). Tercero, en un principio simbólico estructurante que representa “al hombre como activo y a la mujer como pasiva” (Bourdieu, 2002, p. 21), lo que “crea, organiza, expresa y dirige” el deseo masculino “de posesión, de dominación erotizada” (Bourdieu, 2002, p. 21).

A su vez, definimos las *violencias de género* como toda forma de agresión en contra de una persona, grupo o población basada en la identidad o en la expresión del género; estas pueden ocurrir en la familia o en la comunidad, pudiendo ser perpetradas o consentidas por el Estado (Wies & Haldane, 2011). Hay múltiples formas de manifestación de esta violencia, entre las cuales se incluyen, por ejemplo, los actos (o amenazas) en la vida pública o privada que resulten (o puedan resultar) en daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. Como veremos en los apartados empíricos de este texto, este tipo de manifestaciones se observa de manera reiterada en los testimonios de nuestras entrevistas en Argentina (Wies & Haldane, 2011, p. 2)<sup>1</sup>. Se incluyen también aquellas formas de violencia que atacan la posicionalidad de género de las personas<sup>2</sup>. Esta definición antropológica no presenta incoherencias con la establecida por la Ley N° 26.485 (de 2009), vigente actualmente en Argentina, la cual previene y sanciona la violencia de género. En su artículo 4, la normativa define dichas violencias como

... toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2009, s.p.).

Los resultados que presentamos aquí se enmarcan en un proyecto de investigación de más amplia escala, iniciado en 2023 y con ejecución prevista hasta fines de 2026<sup>3</sup>. En esta investigación comparamos las experiencias de las científicas sociales en las universidades y sistemas científicos de cuatro países: Chile, Argentina, Brasil y México. El estudio de caso argentino constituye el segundo de nuestro proceso muestral. Para acercarnos a las experiencias de desigualdad y violencia de género de las académicas argentinas, realizamos –entre octubre y diciembre de 2024– entrevistas cualitativas a 20 científicas sociales de nueve provincias del país. Trabajamos con las académicas de este campo porque es el área con el mayor porcentaje de mujeres ocupando cargos de docencia universitaria y/o investigación a nivel nacional (Ministerio de Educación de Argentina, 2022). Y nos centramos en Argentina porque presenta niveles muy elevados de empleabilidad femenina en la academia: las mujeres ocupan 50,9 % de los puestos de docencia universitaria (Ministerio de Educación de Argentina, 2022) y 54 % de los de investigación (CONICET, 2022). Esta participación es excepcional y contrasta con el bajísimo promedio internacional (33 %) (CONICET, 2022).

Se podría suponer que esta representatividad femenina garantiza una experiencia de equidad de género para las académicas del país, pero no es el caso. En nuestra muestra, tres entrevistadas relataron experiencias de desigualdad y violencia de género con académicas situadas en sus mismas posiciones jerárquicas y con las cuales comparten labores, pero diecisésis hablaron de experiencias de este tipo con colegas hombres en funciones semejantes. A su vez, siete las vivieron con varones desempeñando cargos superiores y cinco con jefas mujeres.

Analizando sus relatos, agrupamos todas estas experiencias en tres ejes. El primero refiere a la sobrecarga femenina, que aparece como principal y más frecuente forma de abuso relacional e institucional. El segundo alude a la violencia simbólica –de carácter moral y psicológico– construida desde sesgos de género que crean un ambiente de hostilización hacia las mujeres en general y hacia aquellas que desempeñan la maternidad, en específico. El tercer eje está constituido por el acoso y el abuso sexual. Todos estos ámbitos están articulados entre sí y se traslanan; sin embargo, el ejercicio de separarlos nos permitió visualizar mejor los mecanismos específicos que se movilizan en cada uno de ellos.

Para discutir estos hallazgos, partiremos por presentar un estado del arte sintético de los estudios publicados en los últimos veinte años sobre las desigualdades y violencias de género en la academia argentina y por describir la metodología y el perfil muestral de la investigación. Adentrándonos en los análisis empíricos, discutiremos la sobrecarga de los “trabajos domésticos académicos”, la violencia simbólica, el acoso y el abuso sexual en la experiencia laboral de las entrevistadas. El apartado final presenta las conclusiones del estudio, donde se muestra que la persistencia de las desigualdades y violencias de género en la academia argentina constituye una “contradicción encarnada”. Como veremos, este concepto subraya la incoherencia entre los enunciados feministas y progresistas defendidos por una gran cantidad de colegas y autoridades universitarias en el país y la reproducción naturalizada, en sus relaciones cotidianas laborales, de un sinfín de mecanismos que preservan las inequidades y asimetrías de género.

## Estado del arte

Este apartado presenta una síntesis de los principales estudios sobre desigualdades y violencias de género en la academia argentina publicados en las últimas dos décadas. En conjunto, estos trabajos otorgan una visión panorámica del carácter sistémico de las inequidades enfrentadas por las profesoras e investigadoras universitarias del país.

Empecemos con el estudio de Marquina y Fernández (2008a). Tras revisar las estadísticas nacionales sobre la composición de los cuerpos docentes en las universidades argentinas entre 2000 y 2008, ellas constataron las altas tasas de masculinización de los cargos más estables y de dedicación exclusiva. La mayor parte de las mujeres docentes superiores tenían entre 25 y 34 años y ocupaban los cargos inestables y de menor remuneración. También verificaron que eran los docentes hombres a tiempo completo los que tenían más posibilidades de realizar investigación por dedicar a esta actividad partes significativas de sus jornadas. Sus hallazgos apuntan, así, a una mayor precarización del trabajo femenino y a la centralización de las tareas de mayor prestigio –como la investigación– en las figuras masculinas.

En otro estudio, Marquina y Fernández (2008b) aplicaron encuestas a docentes universitarios para indagar sobre sus niveles de satisfacción con su ejercicio profesional en Argentina. Observaron que la satisfacción tenía incidencias distintas según el sexo: 57,7 % de las mujeres respondieron tener niveles “altos” o “muy altos de satisfacción”, contra 69,5 % de los hombres. Además, se verificó una relación entre la estabilidad jerárquico-laboral y el disfrute de la función. El 70,2 % de quienes tenían cargos de dedicación exclusiva indicaron niveles altos o muy altos

de satisfacción, “a una considerable distancia” de quienes tenían “dedicación semiexclusiva y simple (57,6 % y 53,1 %, respectivamente)” (Marquina & Fernández, 2008b, p. 15).

El estudio cualitativo de Maffía (2008) con mujeres académicas de las provincias consideradas periféricas a nivel nacional problematizó la reproducción de un sistema androcéntrico de exclusión que entorpecía el ascenso femenino a la docencia y la investigación universitarias, el cual estaría basado en una concepción sesgada de las incapacidades femeninas. Los mejores resultados femeninos en ámbitos formativos no redundaron en una mejoría de su inserción laboral en la academia debido a los prejuicios machistas naturalizados. Maffía (2008) observó también la reproducción de una narrativa mitológica entre las mujeres universitarias: “Con esfuerzo suficiente cualquier mujer puede llegar” (p. 2). Su estudio evidenció que los académicos no tenían que someterse a los elevados niveles de autosacrificio enfrentados por las colegas. La autora alude a esta narrativa como “mitológica” porque con ella se busca explicar a un conjunto de fenómenos difusos, tácitos, que, pese a estar profundamente articulados entre sí, no son asumidos por la comunidad académica.

Estos fenómenos configuran, en conjunto, la inercia de reproducción de las jerarquías androcéntricas no-explicitas y operan a partir de la invisibilización de los sistemas de desigualdad de género en la academia. La narrativa sobre el esfuerzo femenino permite crear una respuesta accesible acerca de por qué las mujeres nunca llegan a ciertos cargos y posiciones. Según ese discurso, las que sí lo hacen –una excepción que confirma la regla– serían aquellas que supieron cómo “esforzarse”. Maffía (2008) expuso, además, cómo la sobrecarga de los cuidados domésticos y familiares rezagaba el desempeño

femenino. Así, pese a los avances en la incorporación de mujeres al sistema universitario y en sectores de ciencia y tecnología desde inicios del siglo veinte, persiste la alta segmentación laboral por sexo en la academia y la mínima presencia femenina en puestos de mayor nivel y con poder decisivo (Maffía, 2008). El estudio de Franchi et al. (2008) demostró, en este mismo sentido, que los académicos hombres sostenían más probabilidades de promoción hacia las categorías superiores docentes y de investigación. La mayoría de las académicas que alcanzaban dichas categorías eran las que no tenían pareja y no eran madres. Franchi et al. (2008) entrevistaron a mujeres prominentes del sector científico-tecnológico argentino y demostraron que estas decisiones habían sido tomadas debido a presiones laborales acuciantes.

Rodigou et al. (2013) desenmascararon la segregación femenina en las universidades, la producción de una “extranjerización” de las mujeres en la academia y la constante expresión de los colegas sobre su falta de relevancia en los asuntos centrales. Estos mecanismos implicaban para las mujeres menor prestigio, menos acceso a recursos materiales y peores condiciones laborales. Rodigou et al. (2011) también demostraron la persistencia de un cuadro sistémico de violencias de género en contra de las académicas en las universidades argentinas. Se identificaron chistes, burlas, sarcasmos, discriminación de género, acoso sexual, amenazas y/o agresiones físicas. El carácter sistémico de estas violencias impedía la conformación de espacios inclusivos, sin discriminación y que atendieran de forma respetuosa los derechos laborales, educativos y de participación para toda la comunidad académica (Rodigou et al., 2011). El estudio cualitativo de Domínguez, et al. (2014), por su parte, arrojó que la violencia de género en las universidades argentinas se fo-

calizaba en las relaciones interpersonales y que existían dificultades por parte de la comunidad universitaria para vincularla con la estructura social desde la cual se producía.

Gallego-Morón (2017) realizó una encuesta al profesorado de la Universidad Nacional de Salta (UNSa) para indagar sobre sus percepciones sobre las brechas de género en la institución. El instrumento fue enviado a la totalidad del cuerpo docente, de 2.260 personas, pero solamente 92 respondieron sobre este tema, lo que da muestras de la invisibilización de la problemática (y del desinterés en atenderla). En el momento en que se realizó el estudio, se observaba en la institución una subrepresentación femenina en los cargos más elevados: las mujeres ocupaban 38,8 % de los puestos de profesor/a titular (el más elevado en la jerarquía docente). Solo 3,3 de cada 10 mujeres que trabajaban en docencia eran profesoras con cargos reconocidos; la mayoría (66,3 %) se desempeñaba como auxiliar docente. Se observaba, además, la subrepresentación femenina en rectorías, decanatos y direcciones<sup>4</sup>.

Las grandes barreras identificadas por las docentes aludían a la falta de financiamiento y a las redes informales de poder lideradas por hombres, las cuales incidían en los procesos de promoción y disminuían las posibilidades para las mujeres (Gallego-Morón, 2017). La mayoría de los hombres (ocho de cada diez) negó la existencia de desigualdades de este tipo. Posteriormente, Gallego-Morón (2018) demostró que las profesoras más jóvenes de la UNSa eran las que menos manifestaban percepciones sobre la desigualdad de género. Las colegas con trayectorias laborales distendidas mostraban reflexiones más incisivas sobre el tema. En 2019, Gallego-Morón y Matus-López (2020) realizaron entrevistas cualitativas en las que relevaron los elementos que

propulsaron las trayectorias profesionales de las mujeres docentes e investigadoras (también de la UNSa). Los principales factores mencionados por ellas fueron: 1) el apoyo económico y emocional de sus familias de origen; 2) la existencia de referentes femeninos familiares como modelos profesionales; 3) la contribución de figuras femeninas ascendientes en la conciliación de la vida laboral y familiar; 4) el esfuerzo y/o la constancia individuales (especialmente cuando las sobrecargas domésticas y de cuidados amenazan el desempeño profesional); 5) el trabajo colectivo, y 6) la existencia de recursos públicos (gratuidad del sistema universitario, financiamiento público a la investigación).

Alberici (2021) analizó los impactos de las presiones de productividad sobre los cuerpos docentes universitarios, centrándose en las desigualdades de género. Abordó el tema desde una investigación acción participante en un programa de salud laboral de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), donde observó las dificultades de las docentes para desarrollarse profesionalmente y sus experiencias de violencia de género en ámbitos laborales. Sus principales hallazgos apuntan a los obstáculos para la conciliación de la maternidad y la carrera académica. Las docentes expresaron que las excesivas responsabilidades productivas y reproductivas las empujaban a sostener diversas tareas de manera simultánea. También analizaron cómo la maternidad les impedía avanzar o las obligaba a marginar el desarrollo profesional. Indicaron que varias académicas postergaban ser madres para sostener una vida profesional. El estudio evidenció que “las condiciones microinstitucionales, las relaciones académicas y el escenario político donde se desarrolla la actividad docente” son factores que “intervienen en las situaciones de violencia entre pares” (Alberici, 2021, p. 84).

Pagnone y Ferrer (2021) analizaron las violencias y desigualdades de género experimentadas por las académicas en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Observaron que las mujeres que ascendían en la jerarquía tenían menor probabilidad de sufrir acoso sexual, puesto que contaban con más recursos para frenar esas situaciones. Analizaron, asimismo, cómo algunas académicas se sentían invisibilizadas, ignoradas y deslegitimadas en contraposición a sus pares masculinos. El estudio planteó que la ocupación del espacio público universitario por los hombres, la asociación de lo masculino con el poder y con la autoridad, perfilan a los académicos como voces más autorizadas. Se discutió, a la vez, cómo algunas mujeres en posiciones de autoridad tienden a reproducir patrones de abuso de poder asociados a la masculinidad dominante.

También en la UNSAM, Hermelo et al. (2021) realizaron 63 entrevistas cualitativas para analizar las experiencias de violencias en los vínculos erótico-afectivos, laborales y estudiantiles de lesbianas y bisexuales. Todas las personas de la muestra que se declararon no-heterosexuales relataron algún tipo de discriminación en el ámbito laboral. Las violencias verbales debido a la orientación sexual fueron las más mencionadas. En todos los casos, esas agresiones provinieron de hombres cisménero en posición jerárquica superior a la persona agredida.

Franchi et al. (2016) investigaron las desigualdades de género en la carrera del investigador científico (CIC) del CONICET, contemplando sus cinco niveles jerárquicos: asistente, adjunto, independiente, principal y superior. Su objetivo era identificar las diferencias de acceso y permanencia en estas categorías según género. El estudio partió con el análisis estadístico de la

disminución de la representación femenina en los escalones más elevados de la institución: solamente uno de cada cuatro investigadores/as superiores eran mujeres. Luego realizaron entrevistas en profundidad a 17 mujeres y 11 hombres integrados a la CIC. Las mujeres entrevistadas indicaron la inexistencia de desigualdades de género en el CONICET, pero sus respuestas estaban desapegadas de las diversas referencias que hacían sobre los obstáculos profesionales enfrentados por ser mujeres. La maternidad fue relatada como uno de los principales frenos para el desarrollo de la carrera. Las investigadoras aludieron a la dificultad de conciliar labores productivas y reproductivas aduciendo que los trabajos domésticos y de cuidado recaían mayormente sobre ellas. En el estudio longitudinal de Adrogué et al. (2023) sobre las trayectorias de investigadoras e investigadores del CONICET durante el período de 1985-2020 se verificaron estas brechas temporales, evidenciando la asimetría enfrentada por las mujeres con relación al tiempo de permanencia en cada categoría y la edad a las que se producen las promociones, lo que implica para ellas un recorrido laberíntico por las distintas etapas de la carrera.

Barrancos (2019) reflexionó sobre las discriminaciones por género en la carrera de investigación del CONICET. Observó que las mayores desigualdades ocurren en los escalafones superiores (entre los niveles independiente a principal), incluso en las áreas del conocimiento feminizadas. Las sobrecargas domésticas y de cuidado serían uno de los factores de rezago de las investigadoras. Según la autora, pese a las correcciones en los procesos de evaluación, persistían los sesgos en las comisiones evaluadoras y una “ceguera de género en los procesos de calificación para ascensos” (Barrancos, 2019, pp.

637-638). Barrancos (2019) analizó, asimismo, la dificultad de las académicas para identificar sus propios méritos –ya que subestiman sus capacidades para competir con sus pares masculinos– y la carencia de redes femeninas y de espacios de reflexión y diálogo sobre las experiencias de discriminación y segregación.

Dickenstein et al. (2019) constataron una subrepresentación femenina en la dirección de proyectos de investigación: las mujeres aplicarían a 50 % menos fondos que los hombres en Argentina. Su rezago también sería medible en las publicaciones: ellas estarían siete puntos por debajo de los hombres en las revistas científicas internacionalizadas y con alto impacto. Andreozzi et al. (2020) se enfocaron en los institutos y universidades del Sistema Científico y Tecnológico de la Provincia de Santa Fe. A partir de una encuesta, analizaron el uso y la distribución del tiempo de las y los científicos, en la que quedaron expuestas las principales brechas de género existentes. Encontraron que los hombres ganaban en promedio un 26 % más. En los cargos específicamente de investigación, esa brecha llegaba a 36 %. El 32 % de las mujeres indicó realizar horas extras no-remuneradas con frecuencia, contra 20 % de los hombres. Además, las posibilidades de *pobreza de tiempo*<sup>5</sup> eran 72 % mayores para las mujeres académicas en las universidades. Lo anterior se vincula a las inequidades en la distribución del trabajo doméstico y de cuidados en los hogares.

Castellá (2018) analizó la mayoritaria presencia masculina en los decanatos de las 12 facultades de la Universidad Nacional de Rosario (UNR). Solo dos (Psicología y Arquitectura) eran ocupados por mujeres; los hombres ostentaban 84 % de las decanaturas. Una situación análoga se verificó en la Universidad de La

Plata (UNLP). En 2017, la institución renovó las autoridades de sus 17 unidades académicas: fueron electas a la cabeza de los decanatos únicamente tres mujeres frente a 14 hombres. Considerando este contexto, Mollo (2019) investigó las principales estrategias de las decanas para abrirse paso en entornos laborales muy masculinizados. Identificó, por una parte, la asociación entre roles y estereotipos de género y cargos académicos: 1) la priorización a que la Secretaría Académica sea ocupada por mujeres, ya que serían “más meticulosas y ordenadas” (Mollo, 2019, p. 9); 2) la tendencia de las mujeres a consensuar y/o resolver los conflictos sin agresión asociada a la falta de decisión y firmeza o como sinónimo de debilidad; 3) la “humanización de la gestión” también como una debilidad asociada a lo femenino (Mollo, 2019, p. 9). Por otra parte, mencionaron la necesidad de modificar hábitos cotidianos para adaptarse al cargo y sus exigencias: dejar pasatiempos, cambiar la forma de vestirse y de actuar para impedir tratamientos irrespetuosos.

Veremos que las situaciones registradas en los estudios previos aparecen en los relatos de nuestras entrevistadas, los cuales develan además otros ejes más de desigualdades y violencias.

## Metodología

La investigación realizada fue de corte cualitativo y centrada en el análisis de los relatos de las académicas entrevistadas. Orientamos la selección muestral a partir de tres criterios iniciales: que trabajaran como docentes y/o investigadoras universitarias en Argentina, que fueran científicas sociales (con grado y/o posgrado en Antropología, Sociología, Comunicación Social, Ciencias Políticas y Trabajo Social) y que hubieran completado algún posgrado.

Para identificar a las potenciales entrevistadas, relevamos todas las universidades argentinas (públicas y privadas; laicas y confesionales) y confeccionamos una base de datos de aquellas que contaban con unidades de ciencias sociales. Luego, elaboramos un mapeo de las académicas en estas unidades; de este listado, seleccionamos 20 colegas buscando perfiles variados de adscripción territorial, identificación étnico-racial<sup>6</sup>, edad, tipo de vínculo laboral, disciplinas de actuación, cargo y tipo de institución de trabajo. Elaboramos también un segundo listado con 30 nombres de otras posibles entrevistadas.

Entre octubre y diciembre de 2024, realizamos las 20 entrevistas –19 virtuales (por Zoom) y una presencial– con académicas de nueve ciudades argentinas<sup>7</sup>. La distribución geográfica fue la siguiente: Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) (8), Provincia de Córdoba (2), Provincia de Corrientes (2), Provincia de Mendoza (2), Provincia de La Rioja (1), Provincia de Buenos Aires (1), Provincia de Santa Fe (2), Provincia de La Pampa (1) y Provincia de Tucumán (1)<sup>8</sup>.

Las entrevistas duraron en promedio dos horas –la más larga fue de 3 horas y 16 minutos, y la más corta de una hora y 20 minutos– y fueron grabadas a través de Zoom (las virtuales) y de la grabadora digital (la presencial). Dieciséis se realizaron en un solo encuentro y cuatro en dos. En 18 casos, las mujeres participaron de las entrevistas virtuales desde sus hogares y una desde su oficina laboral; la única entrevistada presencial eligió recibirnos en su domicilio. Antes de iniciar las grabaciones, se informó a todas sobre sus derechos, los objetivos del estudio, el uso de los datos recopilados, los medios para contactar al equipo y que las entrevistas serían anonimizadas. Estas informaciones fueron entregadas por escrito, en un documento de consentimiento in-

formado que fue firmado por todas las participantes. La entrevista se estructuró en seis bloques temáticos sobre: i) el perfil de las entrevistadas; ii) sus familias de origen; iii) sus formaciones de grado y posgrado; iv) sus trayectorias profesionales; v) las sobrecargas productivas y reproductivas, y vi) sus perspectivas a futuro.

Entre octubre y enero de 2024, paralelamente a la realización de las entrevistas, las grabaciones fueron transcritas y pasaron por un proceso de anonimización en diversos ejes. Cada entrevistada eligió un seudónimo o iniciales para resguardar sus identidades, pero usamos también un sistema alfanumérico para anonimizar las instituciones mencionadas, reemplazamos todos los nombres de las demás personas aludidas y, cuando se hacía necesario, anonimizamos las disciplinas, áreas de trabajo y ciudades. Devolvimos estas transcripciones a las entrevistadas, quienes revisaron el material: solo iniciamos el proceso analítico tras contar con su visto bueno a la anonimización. El análisis de discurso fue realizado entre octubre de 2024 y enero de 2025, con el apoyo del software MaxQDA. La codificación de los relatos la iniciamos cuando cada interlocutora lo autorizaba (la ejecutamos en paralelo a la realización de entrevistas). En la plataforma MaxQDA construimos una matriz interpretativa compuesta por ocho macrocategorías (inspiradas en la estructura del guion de la entrevista), subdivididas en 101 códigos. Entre enero y junio de 2025, analizamos los resultados de estas codificaciones.

### *Perfil muestral*

Las entrevistadas tenían entre 38 y 68 años, con un promedio de 48,7 años. Diecisiete mujeres contaban únicamente con la nacionalidad argentina y tres tenían, además de esta, la italiana; ninguna mencionó sentirse vinculada a grupos étnicos, originarios o afrodescendientes. Diecisésis se identificaron como heterosexuales y una como “generalmente heterosexual”; una mencionó ser lesbiana y otra “lesbiana política” (una más no entregó esta información). Diecinueve entrevistadas indicaron que su identidad de género era “mujer” (una no informó). La Tabla 1 ofrece una síntesis del perfil de nuestras interlocutoras con los datos centrales para identificarlas.

Les solicitamos que definieran su clase social en el momento de la entrevista y 18 de las 20 respondieron que se adscribían a la “clase media”<sup>9</sup>; las otras dos se identificaron de “clase popular” y “trabajadora”. También les preguntamos cómo denominarían la clase social de sus familias de origen durante sus infancias y juventudes. Diez respondieron “de clase media”<sup>10</sup> y entre las demás respuestas obtuvimos: “baja/pobre” (3), “popular” (2), “trabajadora” (1), “burguesa” (1); tres mujeres no respondieron. Contrastando las autoidentificaciones de clase de las familias de origen con las actuales para las 17 que respondieron ambas preguntas, tenemos ocho casos de movilidad social ascendente, ocho de sostenimiento de posiciones y uno de descenso.

**Tabla 1.** Perfil general de las entrevistadas

Nº	Seudónimo/ iniciales	Edad (años)	Estado civil	Provincia residencia	Fecha entrevista	Duración
1	Vivian	60	Casada	CABA	29.10.2024	2 07' 41"
2	Alejandra	56	Divorciada	La Pampa	30.10.2024	2 11' 08"
3	Lidia	43	Casada	CABA	31.10.2024	1 24' 19"
4	Rosa	45	Soltera	Tucumán	04.11.2024	2 26' 48"
5	RB	46	Casada	La Rioja	04.11.2024	1 26'26"
6	Ana	42	Casada	Santa Fe	05.11.2024	1 27' 38"
7	Michelle	66	Casada	CABA	06.11.2024	1 20' 34"
8	María	43	Soltera	CABA	11.11.2024	2 35'13"
9	LG	42	Divorciada	Corrientes	11.11.2024	2 36'23"
10	DR	48	Soltera	Córdoba	19.11.2024	16'22"
					21.11.2024	1 48'14"
11	Aurora	39	Soltera	Corrientes	19.11.2024	2 09'04"
12	Malena	41	Divorciada	Mendoza	21.11.2024	1 32'48"
13	Violeta	47	Soltera	CABA	21.11.2024	58'08"
					02.12.20224	1 32'12"
14	DC	39	Soltera	CABA	25.11.2024	2 51'29"
15	CP	49	Divorciada	CABA	26.11.2024	1 43'24"
					03.12.2024	51'21"
16	VM	49	Casada	Mendoza	28.11.2024	1 38'12"
17	Azul	66	Divorciada	Córdoba	29.11.2024	1 03'55"
					11.12.2024	19'52"
					11.12.2024	1 52'14"
18	AS	68	Casada	CABA	03.12.2024	1 25'11"
19	OS	38	Unión civil	Provincia de Buenos Aires	04.12.2024	1 52'33"
20	Aurelia	47	Unión civil	CABA	04.12.2024	2 10'59"

Fuente: Elaboración propia con base en el material empírico etnográfico del Proyecto Fondecyt N° 1230017.

Asumimos el “estado civil” como la situación formalmente reconocida de la persona frente a una instancia institucional (estatal y/o religiosa, por ejemplo), mientras que la “situación civil” indica el tipo de arreglo vital cotidiano que esta persona establecía en el momento del diálogo. Respecto al estado civil, teníamos: solteras (6), casadas (7), en unión civil (2) y divorciadas (5). Sobre la situación civil: cohabitando con esposo (7), unión de hecho (5), mantenían relación sin cohabitación (3) y sin pareja (5). Catorce entrevistadas tenían hijas/os: cinco tenían una/o, ocho tenían dos –una de ellas estaba embarazada del tercero– y una tenía tres. Entre las y los hijos, 10 eran mujeres y 14 hombres; sus edades fluctuaban entre 3 y 43 años.

Nueve mujeres cursaron su enseñanza primaria en instituciones públicas (ocho laicas y una católica), y otras diez en instituciones privadas (seis eran católicas y cuatro laicas). Una cursó su educación primaria en tres instituciones: pública laica, privada evangélica y nuevamente pública. Seis cursaron la secundaria en instituciones públicas (todas laicas) y 14 en instituciones privadas (cinco laicas y nueve católicas).

La distribución disciplinaria de las carreras universitarias era variada: Sociología (7), Trabajo Social (3), Antropología (2), Comunicación Social y/o Ciencias de la Comunicación (4), Ciencias Políticas (2), Ciencia de la Educación (1), Historia (1). Tres entrevistadas cursaron carreras superiores no-universitarias antes de realizar sus estudios de licenciatura: dos en Profesorado de Educación Inicial y otra la Tecnicatura Superior en Comunicación Social. Diecisiete mujeres realizaron sus licenciaturas en universidades públicas y laicas, dos en privadas laicas, una en privada protestante. Catorce declararon no haber tenido becas, tres las tuvieron y tres no informaron.

Doce mujeres tenían estudios de maestría distribuidos entre: Sociología de la Cultura y Análisis Cultural (2), Ciencias Políticas (2), Estudios Internacionales (1), Administración Pública con mención en Ciencias Políticas (1), Ciencias Sociales (1), Ciencias Sociales y Humanidades (1), Antropología (2), Investigación Social (1) y Trabajo Social (1). Diez realizaron sus maestrías en universidades públicas y laicas, y dos en privadas laicas. Nueve declararon que tuvieron becas y tres no. Todas declararon poseer estudios doctorales: Ciencias Sociales (9), Antropología (5), Ciencias Políticas (3), Relaciones Internacionales (1), Comunicación (1), Letras (1) y Sociología Urbana (1) (se computan 21 ocurrencias, pues una de ellas cursó dos formaciones doctorales). Dieciocho mujeres realizaron sus doctorados en universidades públicas y laicas, una en una institución privada laica y una en una privada católica. Dieciocho tuvieron becas.

Sobre los vínculos laborales, cinco tenían solamente uno, mientras 14 tenían dos y una estaba jubilándose. Del total de 33 vínculos laborales registrados, tenemos: contratos indefinidos (20), becas posdoctorales (2), cargos de dedicación semiexclusiva (2), contratos de plazo definido (5), puestos interinos (2), vínculo por prestación de servicios –denominado “monotributo” en Argentina– (1). Catorce de estos vínculos correspondían a jornada completa, siete a media jornada, 11 a parcial (menor que media jornada); una entrevistada no lo especificó. Todas las mujeres indicaron realizar labores de docencia universitaria y 18 se desempeñaban, simultáneamente, como investigadoras. Solo cinco mujeres reportaron dedicar las 40 horas semanales (regidas por ley) al trabajo. Entre las demás, teníamos dedicaciones que extrapolaban estos cómputos: entre 45-49 horas (3); entre 50-55 horas (7), entre 60-65 horas (3) y más de 70 horas (2). Una

mujer declaró recibir hasta 400 mil pesos argentinos (USD 403 en el momento de la entrevista), 11 recibían entre 900 mil y 1,3 millones de pesos argentinos (entre USD 907 y USD 1.310), siete entre 1,3 y 2 millones de pesos argentinos (entre USD 1.310 y USD 2.016) y una más, 3 millones de pesos argentinos (más de USD 3.024).

Quince entrevistadas se desempeñaban laboralmente en instituciones públicas laicas, cuatro en privadas laicas y una en una privada católica. La distribución geográfica de sus lugares de trabajo sería: Ciudad Autónoma de Buenos Aires (7), Provincia de Buenos Aires (4), Provincia de Corrientes (1); Provincia de La Rioja (1); Provincia de Mendoza (1); Provincia del Chaco (1); Provincia de Santa Fe (1); Provincia de La Pampa (1); Provincia de Tucumán (1); Provincia de Córdoba (1). Una entrevistada no informó.

### Sobrecarga femenina

El primer eje de desigualdad de género identificado es la *sobrecarga de trabajo doméstico-académico*: de actividades que atañen al cuidado de personas y espacios y a la construcción de redes relaciones que sostienen el buen desempeño docente e investigador (Guarino & Borden, 2017; Heijstra et al., 2016; Sümer et al., 2020). Entre estas se incluyen “la asistencia y tutoría de los estudiantes, la participación en comités internos” (Ferreira et al., 2022, p. 1) y las funciones administrativas consideradas más desgastantes. Tales labores “benefician al colectivo institucional, a la comunidad científica y a la propia sociedad en su conjunto”, pero “tienden a no ser incluidas en los índices de productividad, y a ser invisibles” (Ferreira et al., 2022, p. 1).

Las entrevistadas aludieron a este fenómeno como la normalización de una división sexo-générica del trabajo desigual en las universidades

argentinas. Se trataría de la reproducción –en los espacios académicos– de una cosmovisión patriarcal sobre las tareas “masculinas” y las “femeninas”. Mientras las primeras se relacionarían con las labores consideradas “productivas” en este ámbito (investigar, viajar, realizar trabajo de campo, liderar equipos e instituciones, gobernar), las segundas atañerían a la reproducción social de las relaciones y espacios (cuidar de las personas, de los vínculos y de los entornos). Esta “configuración problemática” (Lamas, 2018, p. 15) está asentada, a su vez, en una perspectiva androcéntrica naturalizada, que prescinde de justificación y que frecuentemente opera de manera tácita (Bourdieu, 2002). Ni siquiera se enuncian estas nociones porque, de hecho, están consideradas políticamente incorrectas a partir de las visiones más amplias sobre igualdad de género que circularon en la sociedad argentina en la última década.

Lidia (31 octubre 2024) subrayó que las académicas suelen asumir “voluntariamente” labores de cuidado con relación al cuerpo estudiantil; por ejemplo, disponen de su tiempo laboral para escuchar y apoyar en la resolución de problemas emocionales, vocacionales y/o laborales. Las comillas al carácter voluntario de estos despliegues de labor no-remunerada femenina se deben a nuestra duda sobre si se trata o no de una elección de las académicas. Violeta entregó pistas sobre ello, al apuntarnos el carácter sutil de las cobranzas generizadas:

Quizás se espera más cumplimiento de las mujeres. Es más sutil. Es como que al hombre se le puede perdonar más el incumplimiento. A una mujer, ojo, no tanto [...]. Tenés que demostrar que podés más, y entonces hay algo que te lleva a trabajar más. ¿Se entiende lo que digo? Pero no es que alguien te dice, vos tenés que trabajar más porque sos mujer. No, es muy sutil, es como que no hacerlo está *re* mal. Si no cumplís está *re* mal. Los hombres pueden no cumplir y lo gestionan distinto. Se

arman su excusa, o su justificación y ya está. Pero esto que te digo es muy sutil (Violeta, 2 diciembre 2024).

Es precisamente por atender a esta presión no explícita que las mujeres asumen responsabilidades adicionales de gestión, cuidado y coordinación. Veamos algunos ejemplos. LG observó que recae sobre las académicas la coordinación de actividades grupales abiertas a estudiantes de diversos niveles en las universidades, mientras que los hombres ocupan su tiempo investigando, escribiendo y haciendo política académica de alta escala: “En el centro de investigación donde estaba, al que podía ir por mayor tiempo, eran las mujeres quienes manteníamos el espacio. Mantener el espacio es pensarla, es sostenerlo con proyectos, ocupar el espacio físico; pensar quién podía venir, quién podía postular a las becas” (11 noviembre 2024).

Michelle resaltó que la organización logística de actividades que permiten la socialización en y entre las unidades universitarias recae mayoritariamente en las mujeres; los colegas tienden a desentenderse, apareciendo cuando todo está hecho:

Estoy ahora en un gran proyecto con gente que viene de afuera [del país] y somos yo y otra colega las que estamos pensando en el café y las medialunas y cómo las vamos a llevar. Ahora apareció una estudiante de posgrado a ayudarnos; pero es una estudiante orientada por nosotras. Cuando les decimos a los varones, nos responden: “Ustedes decidan”. Pero hay que tomar una decisión, lleva tiempo. Hay que ir a comprar las cosas, decidir sobre los vasitos, el azúcar, todo eso (Michelle, 6 noviembre 2024).

Según Aurora, son las mujeres quienes realizan más labores de gestión de bajo reconocimiento institucional. Estas tareas aluden a la generación de condiciones imprescindibles para la continuidad de las carreras de grado y pos-

grado y para los grupos de investigación, pero no constituyen cargos de poder reconocidos institucionalmente. Tampoco son considerados importantes en términos curriculares y no suelen estar remunerados en concordancia. Dichas funciones implican un enorme despliegue de tiempo aplicado a la resolución de los problemas cotidianos de estudiantes y docentes: “Siempre son las mujeres las que gestionan y están en toda clase de trabajos gratuitos [...]. ¿Para qué dedicar tantas horas a corregir, estar en evaluaciones, en tribunales? ¡Esos antecedentes no suman en ninguna parte! ¿Para qué lo estamos haciendo?” (Aurora, 19 noviembre 2024).

En síntesis, las mujeres son mayoría en tareas más operativas, repetitivas; en áreas menos estratégicas, con poco poder de decisión y bajo reconocimiento, pero fundamentales para el sostenimiento del entramado institucional. Se verifica, así, una feminización de la gestión, pero no de los puestos de alta jerarquía. Generalmente, esta feminización acarrea la devaluación de estas funciones (en términos de reconocimiento y salarios). Aurora explicitó, asimismo, el enorme desgaste en la salud (física, mental y emocional) que implica sostener estas tareas sin compartir las equitativamente con los académicos y sin disfrutar de tiempos de descanso de calidad:

También veo que las mujeres se enferman más que los varones. No conozco ningún varón que se haya enfermado, las mujeres sí. Entonces, tenemos de todo, hasta cáncer; tres con cáncer tuvimos hasta el momento. Es algo común: hay gente medicada, con ataques de pánico, con enfermedades autoinmunes (19 noviembre 2024).

Las mujeres también están sobrecargadas con los cuidados en sus propias familias, en las cuales siguen desempeñando labores fundamentales de sostenimiento de la vida y las

relaciones. Se trata, por ende, de un problema que sobrepasa y conecta las funciones públicas y privadas: no hay para ellas la posibilidad de separar lo productivo de lo reproductivo. Sobre lo anterior, LG señaló que sus colegas hombres tienden a “estar más relajados” por que gozan, efectivamente, de “tiempo libre”.

Pero hay otros mecanismos que subrayar. Alejandra relató que, cuando hombres y mujeres comparten equipos de docencia en una cátedra, los colegas suelen eludir sus tareas docentes más básicas y son las académicas quienes las cubren:

Me siento empoderada en cuanto a la manera de trabajar, en cuanto al profesionalismo. De hecho, sufro bastante cuando veo que hay docentes o compañeros, colegas con quienes tenés que trabajar, y que ni siquiera se preocupan por realizar su trabajo sabiendo que es en equipo [...]. En la academia, ese engranaje por ahí no está tan visible, pero fíjate que a mí me pasa con un profesor, y si él no cumple con lo que debería hacer, ¿qué pasa con las clases? Todo lo que él debería hacer y no hace, lo tengo que cubrir yo (30 noviembre 2024).

Michelle resaltó que, en el programa de posgrado en que trabaja, los estudiantes se quejan constantemente con las profesoras del claustro de que los directores de tesis varones no responden correos y no revisan avances. CP observó que es más usual que hombres en cargos de menor jerarquía atiendan a consultas administrativas: los que están en niveles superiores se desentienden de las tareas y ni siquiera responden correos. DC identificó lo mismo en los grupos de investigación en los cuales las mujeres cargan con las labores de base, mientras los colegas suelen hacerse con la elaboración final de productos (alcanzando, por tanto, más méritos computables que ellas). Indicó, además, que como las mujeres gestionan las

funciones de apoyo en estos grupos, terminan asumiendo más responsabilidades cuando hay problemas cotidianos. Pero las dinámicas de apropiación de méritos no quedan ahí; Rosa compartió su experiencia de haber creado un proyecto de investigación que terminó siendo dirigido por un colega varón:

Armé un proyecto de investigación para cuatro años; yo era un integrante del equipo investigador y otra persona lo dirigía [...]. Era el coordinador de la carrera en esos momentos [...]. Yo era externa, con una calificación muy alta, pero con una formación muy distinta y quería entrar a un nuevo ámbito y trabajar cómoda [...]. Entonces, cedí en esas cuestiones: “Bueno, yo armo el proyecto” [...]. Fueron dos veces. En esos dos proyectos en los que yo armé prácticamente todo de cero, yo no figuraba como directora [...]. Pero después tuve situaciones de tensión; de hecho, hoy mi vínculo con el que era el director es muy tenso; él asignaba tareas a integrantes del proyecto que no tenían nada que ver con la investigación (4 noviembre 2024).

Además de asumir una posición de dirección indebida, el colega usaba los recursos públicos de un proyecto para tener a la gente del equipo realizando tareas de su interés particular, sin consonancia con la investigación desarrollada.

### Violencia simbólica

El segundo eje identificado es *la violencia simbólica*: el ejercicio fáctico del poder representacional androcéntrico sobre las académicas “bajo la forma de esquemas de percepción y de apreciación profundamente incorporados y difícilmente accesibles a la conciencia” (Bourdieu, 2012, p. 3). Estos esquemas inducen a las mujeres a asumir la visión masculina como normal, natural y/o evidente, reproduciendo así un orden social jerárquico de género. Contribuimos a esta violencia simbólica cuando, incluso “fuera de todo consentimiento voluntario, consciente, y de toda coerción directamente ejerci-

da" (Bourdieu, 2012, p. 3), internalizamos los mecanismos simbólicos que permiten la dominación que sufrimos (Bourdieu, 2012, p. 3). El concepto no deniega la existencia de formas más explícitas de violencia –físicas, si se quiere–, pero además comprende dimensiones que exceden las expresiones materializables y son de difícil identificación. Es posible profundizar en esta definición integrándola a los debates de Segato (2010) y subrayando al menos dos de las formas más comunes de violencia simbólica: la moral y la psicológica.

#### *Violencia moral*

La *violencia moral* está constituida por todos los tipos de “agresión emocional”, aunque no sean “conscientes ni deliberados” (Segato, 2010, p. 115). Involucra no solo la ridiculización, sino también la “coacción moral, la sospecha, la intimidación, la condenación de la sexualidad, la desvalorización cotidiana de la mujer como persona, de su personalidad y sus trazos psicológicos, de su cuerpo, de sus capacidades intelectuales, de su trabajo, de su valor moral” (Segato, 2010, p. 115). Este tipo de violencia suele prescindir de la agresión verbal y manifestarse a través de miradas, gestos o acciones (Segato, 2010). En los relatos recopilados, las entrevistadas denominan “micromachismos” a algunas formas frecuentes de violencia moral. Su expresión más reiterada es la desvalorización intelectual de las mujeres: “Escucho siempre comentarios del tipo: ‘Ay, esto es una charla muy económica para vos’. Este tipo de cosas; yo estudio instituciones y comportamiento político y era una charla sobre economía, vino por ahí. Me cayó muy mal porque fue muy ‘*patronizing*’ [paternalista] el comentario” (Lidia, 31 octubre 2024).

AS contó que las académicas sufren el “ningu-neo” y actitudes condescendientes de sus colegas hombres. Alejandra expresó que no tuvo apoyo de los académicos de su equipo de investigación para participar en actividades internacionales, mientras ellos se apoyaban entre sí para conseguirlo. Señaló, además, la tendencia masculina a evaluarla según sus disposiciones corporales, sin siquiera indagar sobre su trayectoria, experiencia y posición jerárquico-institucional. Nos relató una escena de su primera participación en un equipo de cátedra docente, cuando el profesor titular la presentó al cuerpo estudiantil expresando su opinión sobre la belleza de Alejandra:

Él [director de la cátedra] dijo: “Acá nos acompaña la jefa de Trabajos Prácticos. Ella es Alejandra, una hermosa profesora, fíjense”, como describiéndome. Fue una violencia total. Eso me dejó, obviamente, congelada; no supe qué decir. Me dio vergüenza, por un lado. Él era una autoridad, tenía jerarquía sobre mí. Era el primer encuentro con los estudiantes, y todo ocurrió entre risitas. Luego siguió la clase, pero estábamos ahí presentándonos, y después se presentaron los estudiantes. Eso fue en la primera clase (30 octubre 2024).

Ana y Aurora contaron cómo debieron lidiar con descalificaciones laborales de sus jefes varones, mientras los veían tratar con reconocimiento a los académicos. Ellas destacaron cómo los jefes subrayan cada mínimo error burocrático ejecutado por las mujeres, pero raras veces elogian aquello que ejecutan bien:

Siempre tuve jefes varones que venían y llamaban la atención por algo burocrático [...]. No había una valorización, por ejemplo: “Qué buena tu clase, tal alumno me dijo que habían hecho tal trabajo”. Pero sí un énfasis en cómo te equivocaste al presentar tal puntito de tal proyecto. Si lo miras así, a nivel general, una puede decir que era una corrección laboral. Pero pensándolo más puntualmente, en realidad tiene que ver con una descalificación laboral (Ana, 5 noviembre 2024).

DC y Rosa reflexionaron sobre cómo los hombres en cargos superiores operan las redes de poder de manera de garantizar que personas afines (generalmente hombres) accedan a ellas. DC destacó una situación en la que, a pesar de ser ella quien debía asumir la cátedra de un profesor, este optó por asignarla a su pareja, evidenciando una marcada asimetría clientelar. Rosa relató que, al trabajar en una institución de educación superior pequeña, muchos de sus superiores conocían información personal sobre ella y la utilizaban como un “mecanismo de control”.

CP, María, Rosa y OS explicitaron que las académicas son tratadas con frecuencia de forma infantilizada y/o con calificativos peyorativos: según los colegas varones y los jefes, ellas serían “chicas”, “nenas”, “jóvenes” o “mujeres intensas”. OS enfatizó que esta “juvenilización” es una forma de discriminación de género, porque opera subestimando la autoridad de las académicas en función de estereotipos relacionados con la edad y la jerarquía. Estas dinámicas las marginan en términos de reconocimiento, refuerzan entramados de poder masculino y dificultan el acceso femenino igualitario a espacios de liderazgo y visibilidad académica. Aurora observó cómo la imagen de las mujeres en una “eterna juventud”, más allá de sus capacidades y experiencia, también induce a los superiores jerárquicos a tratarlas de forma paternalista. La entrevistada aludió a la tendencia de los colegas y autoridades varones a considerar a las académicas siempre como “chicas”, como si estuvieran iniciándose en la carrera, no importando cuántos años lleven trabajando como profesoras y/o investigadoras. Estos colegas tienden a considerar que necesitan siempre su “orientación” para finalmente dejar de ser “nenas” y aprender a trabajar:

Él [jefe] resaltó todo el tiempo un aspecto mío que era “ser joven”, con expresiones sobre mi apariencia: “Sos muy chiquitita, muy nenita; sos muy jovencita, te falta mucho. Con los años vas a aprender. Si querés, yo te formo, no tengo ningún problema”. Yo solo sonreía: “Gracias, gracias; lo voy a tener en cuenta”. Yo acababa de entregar mi tesis doctoral, había participado en el concurso nacional de posdoctorado, estaba dando dos cátedras sola con 80 estudiantes en cada una, y estaba con una crisis de lupus. Y este señor tratándome de “nena”. Mi corazón estaba a mil y me decía: “No puedo reaccionar porque me va a dar un brote”. Por eso le di las gracias; no tenía fuerzas para intentar otra respuesta (Aurora, 19 noviembre 2024).

Violeta describió cómo, en las reuniones de las unidades de trabajo, los hombres copan el turno de palabra discutiendo sus propios intereses, dejando muy poco espacio para discutir los temas académicos, docentes y de gestión cotidiana que son fundamentales y que están casi siempre sostenidos por mujeres. Ellas, al estar muy sobrecargadas con múltiples tareas, no tienen tiempo que perder:

Estaba en un equipo de gestión [en] que éramos todos progres[istas]. Pero, aun así, está la cuestión del machismo que es arraigado, que es cultural. Entonces capaz estás así, te juntás y tenés que esperar cinco minutos a que hablen de fútbol, cuando no te interesa el fútbol, y cuando vos no usás la reunión de trabajo para hablar de música, o crianza u otros temas. ¿Se entiende? Es la cuestión de la disposición del trabajo. Las mujeres contamos los minutos o, por lo menos, vamos al hueso y no perdemos tiempo. Un tipo de mujeres, no digo todas [...]. Ellos pueden perder tiempo, hablando de boludeces... Esas cosas sí se notan. Sí, me sentí discriminada (Violeta, 2 diciembre 2024).

Violeta subrayó que comprende la desigualdad de posibilidad de manejo del tiempo como una discriminación de género. Pero la violencia moral puede ser incluso más fáctica. Alejandra relató cómo un colega varón la mandó a callar de manera despectiva durante un examen oral

de una estudiante –Juana–, que se estaba realizando en modalidad mixta presencial y virtual. Terminado el evento, ella le confrontó, explicando que no era admisible que la tratara así; el colega respondió que era “un chiste”:

Yo tenía el celular abierto con el WhatsApp de él, por si surgía algún problema de conectividad; él estaba con una conexión inestable. Cuando él termina de decir eso [sobre su conexión], comentó a todos los presentes: “Este trabajo de Juana se inscribe en el proyecto tal”, porque soy parte del proyecto y lo conozco. En ese momento, él me manda un WhatsApp diciendo: “Mejor cállate, déjala hablar a Juana”. Me dejó helada (30 octubre 2024).

Alejandra relató otro episodio de violencia moral con un colega que intentó apropiarse de la primera autoría de un artículo de ambos, pese a haber pactado algo distinto. Ante su actitud poco colaborativa y despectiva, ella expresó su malestar y reafirmó su postura de trabajar de manera equitativa; con reluctancia, el colega cedió:

Habíamos escrito un primer artículo donde él figuraba como primer autor, y ahora en un segundo me tocaba a mí. Pero él quería volver a ser primer autor, bajo el argumento de que los siguientes trabajos serían a mi nombre. Le dije que no trabajaba así, que me parecía injusto, que lo democrático era alternar: una vez él, una vez yo. ¿Y qué me respondió? “Bueno, entonces hacete cargo del artículo. Escribilo vos y yo acompañó y espero tus instrucciones” [...]. Siempre lo he pensado y lo veo: el hombre nace con un *plus* [beneficio] de nacimiento, que es ese empoderamiento, esa seguridad de que, por ser hombre, va a tener privilegios en un montón de aspectos de la vida. Veo la seguridad con la que se manejan. He presenciado clases horribles de hombres, y noto que ni siquiera tienen un cargo de conciencia. Ni siquiera se preocupan por aprender a expresarse o a comunicar mejor. Lo viven así (30 octubre 2024).

Finalmente, otro tipo más de violencia moral refiere al maltrato que los colegas dedican a las académicas, a sabiendas de que no van

a responder como lo harían los hombres: son agresiones destinadas a las mujeres precisamente porque son mujeres. Cinco entrevistadas relataron situaciones de este tipo. Por ejemplo, Michelle describió experiencias de agresión verbal y descalificación pública en reuniones académicas, destacando la falta de intervención de los demás frente a estos abusos:

Estábamos en una reunión de un comité, éramos seis o siete personas en el Zoom. Y este colega fue de un nivel de agresión e insulto, casi me dice “nazi”, por lo cual era bastante insultante [la entrevistada es de origen judío] [...]. Solo un colega saltó en mi defensa y todo el mundo se quedó así, en silencio. En otra ocasión, esta misma persona, delante de treinta personas, se agarró con otra colega mujer y nadie hizo nada. Le dijo que era una víbora, cosas así, horribles, y nadie dijo nada (6 noviembre 2024).

Rosa vivió malos tratos por parte de colegas en equipos de investigación; algunas de estas experiencias derivaron en denuncias formales por violencia, lo cual evidencia la normalización de estas prácticas en ciertos espacios académicos. Otra académica, que pidió no relacionar esta información ni siquiera con su seudónimo, estaba ejerciendo un cargo de poder y fue agredida públicamente por un varón joven que estaba disconforme con tener una mujer “dándole órdenes”. La agresión fue verbal, con insultos misóginos. RB, por su parte, relató que, al asumir su primer cargo de dirección, enfrentó resistencias, especialmente en las relaciones con varones que también la trataban con comentarios misóginos: hacerse respetar fue un desafío.

### *Violencia psicológica*

El segundo tipo de violencia simbólica identificada es aquella que Segato (2010) denomina “psicológica”, una forma “más maquinaria, rutinaria e irreflexiva” que, no obstante, “constituye el

método más eficiente de subordinación e intimidación” (Segato, 2010, p. 115). Su eficiencia en la reproducción de la desigualdad de género proviene de tres aspectos. Primero, el hecho de que esté naturalizada; segundo, está justificada y respaldada por valores (morales, religiosos, profesionales, familiares) y, tercero, por “la falta de nombres u otras formas de designación e identificación de la conducta, que resulta en la casi imposibilidad de señalarla y denunciarla e impide así a sus víctimas defenderse y buscar ayuda” (Segato, 2010, p. 115).

Lidia y LG mencionaron que el descrédito tácito con relación a las capacidades de las académicas en sus ambientes laborales hace que ellas sientan todo el tiempo una presión psicológica acuciante por demostrarlas. Aurelia y DR indicaron que muchas colegas terminan con la autoestima minada y no confían en sus propias habilidades. A propósito, Aurelia contó sobre la defensa de su título de licenciada, cuando compartió un examen oral con un joven varón:

Me fui muy contenta de la defensa [del examen oral]. Pero pasó el siguiente día, el tercer día, el cuarto día, y digo: “Soy un desastre, no pude responder”. El flaco [joven] defendió y lo hicieron mierda [los evaluadores]. Si a mí me hubieran dicho un tercio de las cosas que le dijeron a él... Y él super contento [...]. Es eso de creérsela; es muy de las *minas* [mujeres] no creérsela (4 diciembre 2024).

Alejandra coincidió en que la falta de seguridad en sí mismas y el escaso reconocimiento externo afectan a las académicas; subrayó que esto impacta, por ejemplo, en la menor circulación de publicaciones escritas por mujeres y en la bajísima tasa de adjudicación de premios a ellas:

Es interno porque nosotras no terminamos de empoderarnos, ni de sentirnos seguras. Y es externo porque

no hay reconocimiento en la academia. Por esto que hablábamos hoy, sobre la baja cantidad de literatura de mujeres que es publicada, difundida y circulada; o en cuanto al reconocimiento, los premios y las invitaciones (Alejandra, 30 octubre 2024).

María y OS explicitaron que las publicaciones de las científicas sociales son frecuentemente consideradas “subjetivas”, como si se tratara de “opiniones” en vez de conocimientos fundamentados. Bell (1993) analizó este fenómeno discutiendo cómo la noción de objetividad en las ciencias sociales –y en particular en la antropología– reproduce la perspectiva masculina sobre las experiencias humanas, pero a partir de borrar los vínculos íntimos entre investigadores e investigados/as. Así, gran parte de la ciencia hecha por hombres estuvo orientada a erradicar del relato de los resultados a la “mancha subjetiva” [*subjective taint*] (p. 7). Simultáneamente, se atribuyó a las mujeres –especialmente si adoptaban una perspectiva epistemológica feminista– ser menos capaces de alcanzar la calidad científica debido a su tendencia –que algunos adjetivaban como “natural”– a “contaminar” todas las interpretaciones de este “subjetivismo” (p. 7).

Estos prejuicios objetivistas llegaron al siglo XXI transmutados en mensajes tácitos y respaldados en esta visión persistente de las mujeres como “contaminadas” por una subjetividad indeseable (Haraway, 2021 [1988]). La mirada acusatoria sobre el exceso subjetivo femenino sigue causando mucho daño en la legitimidad científica de las académicas. Las científicas sociales a menudo no creemos en nuestras propias habilidades y padecemos entornos que las niegan reiteradamente, castigándonos de formas variadas cuando nos oponemos a estas desvalorizaciones.

### *Rechazo a la maternidad*

Nos queda aún un tercer tipo de violencia simbólica que puede ser clasificada, simultáneamente, como moral y psicológica: el *rechazo a las académicas que ejercen la maternidad*. Dicho rechazo se materializa a partir de un entramado de prácticas que penalizan a las madres, relegándolas a posiciones de vulnerabilidad. Vivian contó que vivió discriminaciones de los profesores varones desde la carrera universitaria por ser mamá: perdió oportunidades de investigar y ejercer docencia por ello. Con el tiempo, fue desarrollando el temor a que le siguieran cerrando puertas y empezó a esconder su maternidad para evitar ser rezagada:

Entré después a un instituto de investigaciones donde trabajé en otro equipo, porque el profesor de la cátedra a la que postulé no me dejó entrar por ser madre. Entonces me fui a otro equipo. Imagínate cuando él me dijo que no podía participar porque estaba embarazada, nunca le dije que ya tenía otra hija. Si le decía que, además de estar embarazada, tenía una hija, directamente no me recibía, ¿entendés? Nunca pude entrar, nunca más lo intenté; me pareció tremendo. Pero, por otro lado, sentía que prácticamente no iba a tener apoyo si decía que era madre. A ese nivel era la cosa [...]. Me acuerdo, por ejemplo, de estar en una reunión y sacar mi cartera... Cuando tenés hijos chicos, tu cartera tiene de todo. Me acuerdo de sacar la cartera y que me caiga un chupete, y tratar de taparlo con el pie para que no se vea (29 octubre 2024).

Malena, VM y DR señalaron diversas situaciones en las que experimentaron este tipo de discriminación de sus superiores mujeres. Estas experiencias incluyen la desvalorización de sus capacidades profesionales y la falta de comprensión de las responsabilidades asociadas a la crianza:

Empecé a leer sobre trabajo productivo y reproductivo y me decía: "Esto que me está pasando no es solo un *techo de cristal*"<sup>11</sup>. Empecé a buscar las catego-

rías y encontré una, la *escalera rota*<sup>12</sup>; decía que vos vas subiendo con mucho esfuerzo y que, de repente, alguien te rompe un escalón. En ese momento, ella [su jefa] me rompió el escalón. Me presenté al concurso a la carrera investigadora [de CONICET] con un proyecto muy mínimo. Ingresé, pero ese proyecto se agotó en seis meses, no pude publicar nada porque las bases de datos no las tenía yo, no las podía usar. Me quedé en una encerrona; de hecho, la mitad del trabajo empírico que hice me lo robaron en el equipo. Me dije: "No quiero estar más acá". Y me fui del equipo. En ese momento, me acuerdo de esa charla por teléfono en la que ella me decía que no me podía garantizar ese cerquito que le pedía porque yo tenía un hijo y encima me había separado [...]. Estoy segura de que, si hubiera tenido un director varón, ese nivel de intimidad en la información sobre el cuidado, sobre la maternidad, no se lo hubiera dado nunca. En cambio, a ella le hablé de otra manera y ella usó esa información que le di con confianza en contra de mí (Malena, 21 noviembre 2024).

El caso de Malena reúne varios tipos de agresión simultáneos: ella ejecutó un trabajo de levantamiento de información primaria para la base de datos del equipo y estas informaciones fueron utilizadas por otros investigadores (varones) protegidos por la directora del equipo. La situación dejó a Malena sin material para avanzar en su propio proyecto y, al pedirle a la directora que distribuyera de manera más equitativa el uso de las bases empíricas, no se lo concedió. La justificación de esta negativa constituyó una segunda agresión: Malena era madre y divorciada y, supuestamente, tendría menos capacidades de realizar el trabajo analítico. Se identifica en ello además un tercer acto agresivo: la directora usó información personal entregada en confianza para perjudicarla.

DR también relató todo un sistema simbólico de perjuicios hacia la maternidad por parte de las mujeres académicas superiores a ella:

Hablo de desigualdades y las empecé a notar a partir de mi maternidad. Se hicieron abismales; desde la vicedirectora que me decía: "No digas puérperas,

porque eso es horrible, no uses esa palabra, porque todas tuvimos hijos y no decimos esa palabra". Hasta el hecho de quedar fuera del sistema; necesitaba recomponerme y las instituciones no esperan, porque no están programadas para esperar. Hay una licencia de tres meses y nada más (21 noviembre 2024).

La colega enfatizó la falta de herramientas para enfrentar la desigualdad vinculada a la maternidad, un fenómeno que describe como ineludible e incompatible con las altas exigencias académicas:

Hay dos diferencias notables entre el acoso sexual, para el cual considero que tengo herramientas, y la desigualdad en función de la maternidad, para la cual estoy desarmada: nunca tuve una sola herramienta frente a eso. Esa violencia se ejerció sobre mí y no pude hacer nada, porque no podía ni vincularme antes con el espacio laboral, no podía cambiar mi puerperio, no podía rechazarlo, no podía negarlo, el hijo estaba ahí, mi puerperio estaba ahí, el trabajo estaba allá. No había escape, para la maternidad no hay escape. En un ámbito laboral muy exigente, como el académico, me costó muchísimo; me sigue costando hasta hoy (DR, 21 noviembre 2024).

Su relato destaca cómo la maternidad pone a las mujeres en una posición de desventaja estructural frente a un sistema que no reconoce ni se adapta a la realidad de la procreación humana. Como dice Maffía (2008), para que las académicas gozaran de las mismas oportunidades que los varones, necesitarían tener esposas. El sistema patriarcal académico naturaliza el que los varones cuenten con una mujer que los cuida amorosamente (a ellos y a sus hijos/as), que se ocupa del trabajo emocional asegurando simultáneamente la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo. Naturaliza, asimismo, que esta mujer lo hace por amor, no por un salario. La imposibilidad de equilibrio con los varones conlleva, para las académicas, una ambivalencia: ellas no escapan de los mandatos sociales que les exigen sostener una maternidad tra-

dicional a tiempo completo y al mismo tiempo viven la presión acuciante de, como científicas y docentes superiores, entregarse a sus tareas académicas con igual entrega. Esto produce en ellas la *disonancia cognitiva*: un estado de tensión interna que fragmenta las subjetividades a raíz de la imposibilidad de generar una síntesis entre las concepciones tradicionales y contemporáneas de los roles femeninos.

### **Acoso y abuso sexual**

Apoyándonos en Hanson y Richards (2019), definimos el "acoso sexual" como todo "comportamiento coercitivo, que puede incluir gestos, acciones y otros modos de comunicación verbal o no verbal, con connotaciones sexuales, que intimidan, humillan y ejercen poder sobre otra persona" (p. 13). El "abuso sexual", a su vez, implicaría un paso hacia la acción física, aludiendo a "cualquier tipo de actividad sexual cometida contra otra persona sin su consentimiento, como la penetración vaginal, oral o anal, tocamientos inapropiados, besos forzados, abuso sexual infantil o exhibicionismo" (Hanson & Richards, 2019, p. 13). En Argentina, la Ley N° 26.485 tipificó –en su art. 6, inciso g– el "acoso sexual" contra las mujeres en los espacios públicos como un delito. Esta definición legal del término lo circunscribe a las formas de violencia ejercidas "por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público [...] a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo" (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2009, s.p.). Así, la definición jurídica argentina es bastante cercana a la forma como la literatura especializada viene conceptualizando el acoso y el abuso sexual (o

sexualizado), lo que nos permite aplicar ambos enfoques en este apartado sin perjuicio de la coherencia interpretativa.

Cuando indagamos a las entrevistadas sobre acosos y abusos sexuales en la academia, nos sorprendió que la mayor parte de los casos relatados involucraban a un profesor varón actuando en contra de una estudiante o becaria de la institución donde ellas ejercen sus cargos. Estas situaciones son mucho más frecuentes de lo que se podría suponer y las medidas institucionales para prevenirlas, mitigarlas o sancionar a los perpetradores siguen siendo muy incipientes, pese a la proliferación de estatutos y protocolos en las universidades del país.

Alejandra relató que en su institución hubo un caso emblemático de un docente que fue denunciado por acoso por varias estudiantes y fue despedido. Las denuncias eran tantas, tan masivas, y las pruebas tan voluminosas, que la institución se vio obligada a tomar medidas ejemplarizantes. Pero también señaló la baja proclividad institucional a aplicar los protocolos en otros casos similares; nos habló de un profesor acusado de acoso sexual que, a punto de ser despedido, renunció al cargo. Con esto evitó una sanción más elevada que hubiera significado un punto de inflexión en su carrera. Tras renunciar, se consiguió un cargo equivalente en otra universidad y continuó ascendiendo en su carrera sin problemas:

Un compañero docente fue denunciado por una estudiante por acoso vía email. Eso llegó a una instancia de protocolo. Mi universidad tiene un grupo responsable del protocolo en contra del acoso sexual, que se activa cuando pasan estas situaciones. Podés hacer una denuncia y se activa el protocolo. Lo que determina el protocolo no es vinculante, es una recomendación. Se llegó a echar a un docente. Se comprobó que había acosado a muchas estudiantes y lo despidieron. A este

otro docente que te menciono también estuvieron a punto de echarlo, pero renunció antes (30 octubre 2024).

No se trata solo de que los protocolos a veces no son aplicados: en los casos en que lo son, hay grados importantes de connivencia institucional y los acosadores usan subterfugios variados –como la renuncia al cargo– para no enfrentar las penalidades estipuladas. Azul relató otro ejemplo más: un profesor de su institución que, tras ser denunciado por acoso sexual por varias estudiantes, descalificó las denuncias estableciendo que se trataba de una campaña de desprecio para evitar su ascenso. Empezó a articular el apoyo de varios otros académicos de sus redes de relación y poder hasta crear una versión paralela en la cual él sería la víctima de una campaña difamatoria. Esta dinámica ejemplifica cómo el predominio de los hombres en los cargos de poder y en los puestos jerárquicos elevados dificultan las denuncias. RB llamó la atención a aspectos interseccionales que merman la capacidad de denuncia de las estudiantes. Es muchísimo más difícil para las jóvenes que vienen de familias de baja estratificación socioeconómica, que son las primeras generaciones universitarias de sus familias, que están etnificadas y/o racializadas y que migraron desde zonas rurales para estudiar en ciudades: “Pasa sobre todo con estudiantes de afuera, porque acá vienen chicas de otras provincias. Cuando a mí me han contado, les digo: ‘¿Cómo no me dijiste antes?’ Y responden: ‘Pero profe, me daba cosa’ [...]. Y ahí la terminás retando a ella” (4 noviembre 2024).

RB transparentó su enorme frustración al saber que la estudiante estaba sufriendo una situación reiterada de acoso sin denunciar. Su reacción, como ella misma analiza críticamente, es de recriminar a la propia víctima. LG señaló que, cuando los casos de acoso ocurren entre

estudiantes, son también las profesoras quienes acompañan a las jóvenes:

Es la cuestión de que tenemos que escuchar e ir tratando de entender qué pasó. Porque hay compañeros que molestan a compañeras, entre estudiantes. Creo que ahí es más notorio esa necesidad de ir viendo o prestando atención [...]. El protocolo que hay sigue siendo bastante ineficiente, porque es quien se siente violentada la que tiene que denunciar y sostener todo el proceso. Es difícil llevar la denuncia y la exposición (11 noviembre 2024).

Otro eje de agresiones refiere al *control simbólico sobre el cuerpo y la sexualidad* de las académicas. Diversas entrevistadas relataron sentir una presión constante sobre sus apariencias, debido a la forma como los colegas y superiores hablan de la sexualidad femenina. Ellas se sienten obligadas a minimizar o invisibilizar aspectos de su identidad corporal y sexual para evitar ser objeto de (pre)juicios, lo que revela dinámicas de exclusión y control que refuerzan espacios conservadores y jerarquías de poder androcéntricas. LG describió la ausencia de espacios institucionales para abordar la experiencia laboral de las personas que se identifican como disidencias sexuales. Las burlas y comentarios sexistas de los colegas la hacían sentirse insegura; sabía que sufriría discriminaciones y eligió esconder su orientación sexual. Aurora debió ocultar sus tatuajes y *piercings* para mantener el “prestigio” de una institución pública donde ejerce docencia, en una zona rural del país:

Me pidieron que no muestre mis tatuajes; tengo tatuajes en los brazos. Me pidieron que vaya con camisita, toda cubierta. Tenía *piercing* también, y me dijeron que me sacara los aros, porque era una institución seria [...]. Les dije: “No tengo ningún problema”, porque necesitaba el trabajo. Entonces me ponía camisas largas para dar clases, y nunca nadie se enteró, hasta que los estudiantes me vieron en el supermercado: “Profesora, ¿qué le pasó? ¿Por qué está así?”. Como que me agarró un ataque y me tatué toda: “Siempre fui

así; lo que ustedes ven allá son mentiras”. Nos reímos mucho (19 noviembre 2024).

El episodio terminó estrechando los vínculos de Aurora con sus estudiantes que, también ellos, se sentían corporalmente castrados por las normas institucionales. Rosa observó cómo los comentarios y juicios sobre los cuerpos y vestimentas de las académicas se presentan en ocasiones de manera “sutil”, como “broma”, lo que vuelve este tipo de violencia de más difícil identificación. Las mujeres explicitaron que se sienten molestas con estas prácticas, pero que lo peor es la sensación constante de que nunca terminan de ajustarse al patrón corporal considerado adecuado en el ámbito académico, que sería masculino:

Sí, con conversaciones informales, un poco provocadoras, desubicadas; comentarios sobre los cuerpos, sobre la vestimenta [...]. Estuve en situaciones en las que, medio en chiste, medio en serio [...]. Lo dicen así, sutilmente. Es demodé hablar de los cuerpos de otros, de otras. Es demodé hablar de la vestimenta, esos comentarios ya no se usan. Hay otros que lo dicen en un tono medio simpático, medio en joda, medio en serio. Otros, así, muy directamente. Y les digo: “Es incómodo lo que me estás diciendo; es personal, de mi aspecto físico” (4 noviembre 2024).

También registramos casos de abuso sexual más graves. Malena relató la situación de una investigadora que renunció a su beca de posdoctorado debido al acoso sexual de su director, a pesar de los intentos de sus compañeras por convencerla de denunciarlo y mantenerse en el puesto. Escuchamos, además, un relato bastante atemorizante, que narraremos integralmente aquí. La protagonista de este testimonio es una académica que solicitó la más alta anonimización para este episodio. Pasados casi diez años del hecho, ella todavía busca protegerse de las violencias que puede recibir si el agresor fuera identificado.

La colega desempeñaba un cargo docente y estaba terminando su doctorado; necesitaba postular a una beca complementaria para finalizar su tesis. Se trataba de una situación vital muy acuciente: ella era la cabeza económica de su hogar y no solo estaba en juego todo el esfuerzo realizado hasta el momento para llegar al final del doctorado, sino la solvencia de su núcleo familiar. Preparó la postulación compaginando esta labor con las clases del doctorado, con su trabajo docente y con los cuidados familiares. Cuando la tenía lista, redactó el email formal a la dirección de la institución, pues el director general debía firmar la postulación.

Pasados algunos días, ya muy cerca del plazo final para presentar los documentos, ella recibió un email del propio director diciendo que, si quería la firma, debía ir a su oficina tal día a tal hora. Le dio una dirección distinta de la institucional. En ese momento, ella no advirtió nada raro, porque la informalidad está establecida en la academia argentina: las y los académicos frecuentemente carecen de oficinas en condiciones en las universidades y reciben a la gente en sus casas o en otros espacios laborales. En el día marcado, ella acudió a la dirección; al llegar al local, tocó el timbre y se percató de que el profesor vino a abrirle personalmente la puerta del edificio. Se dirigió con él a un departamento que él tenía de oficina. Cruzaron una puerta principal, que el profesor cerró con una llave a la que dejó colgando del cierre. Luego avanzaron y cruzaron otra puerta más que daba acceso a la oficina propiamente dicha. El profesor se sentó en la silla principal, detrás de una enorme mesa de madera maciza. Del otro lado de la mesa, había dos sillas giratorias y él le hizo señas de que se sentara en una de ellas. Empezó diciéndole que estaba feliz de que ella hubiera ido; lo dijo de una forma rarísima, con énfasis y guiñando el ojo. Ya a partir de

esta frase, ella sintió miedo y empezó a mirar a las puertas, pensando: “¿Qué quiere decir esto? Quiero irme de aquí. ¿Cómo salgo?”.

Buscando dar por terminada la extraña situación, ella sacó el documento de la mochila, lo puso sobre la mesa e indicó dónde debía firmar. Él sonrió y le dijo: “No te preocupes, que voy a firmar el documento. Pero antes, tenemos que hablar sobre tu futuro”. Incrédula, ella le preguntó a qué se refería: mientras, él se levantó, dio la vuelta a la mesa y se sentó en la silla al lado de ella, girando los dos asientos. Estaban frente a frente, sentados: él se inclinó hacia ella, le tocó las dos rodillas con la mano sudorosa y le dijo que, antes de firmar, hablarían no solo del futuro, sino de “otras cositas más”. Fue en este momento que ella se dio cuenta de que, detrás de ellos, en un rincón de la habitación, había una cama; debió de poner una cara de susto, porque él comprendió que se escaparía. Para evitarlo, le retuvo las dos manos y avanzó para darle un beso a la fuerza.

Con un ataque de pánico –su cuerpo entero temblaba–, la colega se paró y corrió hacia la puerta de la oficina; de un salto, él se puso en el camino intentando retenerla. Buscó besarla y sujetarla con los dos brazos, en un violento abrazo forzado. Desesperada, ella lo empujó con fuerza y él dio con la espalda contra una pared; ella avanzó entonces hacia la puerta principal del departamento, giró como pudo la llave y salió corriendo por el pasillo principal. Se escondió en un rincón debajo de la escalera del edificio para que él no la encontrara y esperó que alguna vecina abriera la puerta para salir a la calle. Cuando pisó la avenida, corrió sin mirar hacia atrás. Estaba en choque; corrió por casi media hora sin rumbo hasta que volvió mínimamente en sí. Paró frente a una cafetería y empezó a recordar la escena; se le quedó impregna-

do el olor a sudor del tipo: un aroma putrefacto, una mezcla de adrenalina y cigarro. Vomitó del asco. Finalmente, tras varios minutos, dejó de temblar y vomitar y tomó un taxi a casa.

Pasó semanas con síntomas de estrés pos-traumático: tenía taquicardia, no podía dormir, tenía saltos de susto con los más mínimos ruidos. Recordaba el olor putrefacto y vomitaba; en el transporte público, cada vez que un hombre se acercaba, sentía que se iba a desmayar. Debió recurrir a tratamiento psicológico para salir de este estado y, cuando estaba más entera, pidió consejo a un académico de confianza que conocía los vericuetos de la universidad argentina. Este le dijo que ni pensara en denunciarlo: el tipo tenía mucho poder y pocos escrúpulos; además, tenía la costumbre de aplastar a quienes se interponían en su camino. Lo había hecho con varias.

Al contarnos todo esto, la colega dispuso también de su inventario íntimo de reflexiones que fue trabajando con su psicóloga. Nos habló de cómo sentía culpa; de cómo pasó semanas intentando entender qué había hecho para provocar semejante comportamiento. Le costó mucho comprender que no había hecho nada; que no tenía culpa alguna. Después, reflexionó por semanas sobre el nivel de naturalización de la informalidad en la academia y sobre cómo esto permite que las violencias de género se multipliquen. No es normal que un profesor cite en una oficina fuera de la universidad para conceder una firma institucional. Y ella nos cuestionaba: “¿Por qué nos hacen creer que es normal esto?”. También refirió cómo le costó comprender y asimilar que se trató de un caso de abuso sexual; que, de no haberlo empujado con fuerza contra la pared, él hubiera conseguido forzarla a tener relaciones sexuales. Nos contó sobre la dificultad de asimilar la frustra-

ción porque su negativa a ceder le ocasionó muchas privaciones profesionales de todo tipo; truncó sus caminos académicos por años y la afectó también económicamente (además de psicológica y físicamente). Nos habló del dolor de pensar que no habrá justicia y que el personaje sigue su vida como si nada. También nos relató el asco que sintió al verlo proclamarse, durante años, como un abanderado de la causa feminista en la academia argentina.

### Conclusiones

Los testimonios analizados abren diversos ejes interpretativos; pero, para los propósitos de este estudio, quisiéramos centrarnos específicamente en tres de ellos.

Primero, habría que indagar seriamente sobre el carácter voluntario de las sobrecargas de “trabajo doméstico académico” que recaen sobre las mujeres. Vimos que las académicas sufren presiones tácitas –a niveles relationales y simbólicos– que las empujan a hacerse cargo de estas funciones. Gilligan y Snider (2018) analizan este punto observando cómo esta asociación de las mujeres a los cuidados y al mantenimiento de los vínculos genera en ellas patrones psicológicos profundos, que representan una sobrecarga emocional y que configuran sus formas de ser y actuar socialmente. Ellas son socializadas para abandonar su centralidad (sus necesidades, voluntades) en favor de los demás; son impelidas –de formas no siempre explícitas– a descentralizarse, lo cual implica una enorme capacidad sacrificial. Esto ejerce en ellas una presión prototípica: la de vivir su experiencia del yo como *un ser para las y los otros*. Los hombres, en contrapartida, son educados para centralizarse a sí mismos (a sus deseos, planes, proyectos). Pese a que estas descripciones constituyen esque-

mas bastante generales, sorprende observar su persistencia actual en la experiencia de nuestras entrevistadas. La presión que este conjunto de expectativas ejerce sobre ellas no es despreciable: les genera un ímpetu de responsabilización que no tiene paralelo entre los colegas hombres.

Como resultado de su sobrecarga, las académicas tienen una menor posibilidad de dedicarse a las tareas que realmente puntúan como productividad curricular, las cuales están asociadas a los productos de la investigación científica (viajes de trabajo de campo, publicación de artículos indexados, libros en editoriales reconocidas, participación en redes científicas y eventos académicos internacionales). Así, la sobrecarga de cuidado a estudiantes, espacios e incluso a colegas, sumada a la gestión de bajo reconocimiento institucional, producen una *pobreza del tiempo* (Bidegain, 2016) para las mujeres, lo que facilita a los colegas disponer de mejores oportunidades de avanzar en la jerarquía, competir a fondos de financiamiento, becas y oportunidades laborales de todo tipo.

En síntesis, las mujeres viven una trampa silenciosa: son empujadas a sobrecargarse de cuidados y terminan penalizadas “en términos de evaluación del desempeño” (Ferreira et al., 2022, p. 1). Esto también repercute en la sensación de agobio permanente que las académicas sienten, lo que afecta sobremanera su experiencia del tiempo. Mientras ellas están siempre apuradísimas y apenas pueden darse el lujo de usar el horario de trabajo para algo que no sea resolver eficiente y pragmáticamente los problemas, los hombres tienen el privilegio de tener momentos de relajación hablando con otros colegas. Además, copan con esta práctica espacios institucionales en los cuales las mujeres necesitan resolver cuestiones apremiantes.

Segundo, el estudio demuestra que la reproducción de las desigualdades de género en la academia argentina se ampara en una forma constante de violencia simbólica que tiene un carácter moral y/o psicológico. Estas violencias invaden de forma inidentificable los vínculos, relaciones y escenas cotidianas: “Por su sutileza, su carácter difuso y su omnipresencia, su eficacia es máxima” (Segato, 2010, p. 114). Las consecuencias de estas formas de violencia son muy difíciles de denunciar, pero minan la autoconfianza y desestabilizan la autonomía femenina (Segato, 2010). Por su “invisibilidad y capilaridad” las violencias morales y psicológicas son “la forma corriente y eficaz de subordinación y opresión femenina, socialmente aceptada y validada” (Segato, 2010, pp. 114-115). Dado que son “de difícil percepción y representación” se confunden “en el contexto de relaciones aparentemente afectuosas” y se reproducen “al margen de todos los intentos de librarse a la mujer de su situación de opresión histórica” (Segato, 2010, p. 115). Vimos, asimismo, que se usa la informalidad y las bromas como mecanismo que transmuta la interpretación de los actos de violencia moral en la academia (Leighton, 2020). Esto traslada a las mujeres una idea sobre su propia inadecuación, al no ser capaces de acompañar el supuesto sentido de humor de estas acciones. En los relatos analizados, observamos cómo las mujeres son empujadas a la disonancia cognitiva: lo que interpretan sobre un acto violento no se asume como tal en los entornos y ellas son tachadas de inadecuadas porque resultan incapaces de comprender el contexto, según la perspectiva de sus agresores.

Tercero, con relación al acoso y el abuso sexual de los académicos, identificamos que la principal red de contención de las estudiantes

que sufren estas agresiones son las propias profesoras, lo que aumenta su sobrecarga de cuidados. Habría que considerar el desgaste emocional y profesional de estas académicas que actúan como cortafuego de las violencias de sus propios colegas hacia las jóvenes en contextos institucionales poco proclives a erradicar y sancionar estas acciones. Resulta llamativo que el acoso y el abuso queden confinados a meras normativas y protocolos institucionales: las propias universidades deberían informar al Poder Judicial sobre estos delitos que, en la legislación argentina, son pasivos de penas serias. ¿Qué lleva a las universidades a tratar estos casos como un problema institucional puntual, obviando las normativas nacionales? El problema gana dimensiones importantes, porque la Ley N° 26.485 tiene una mención especial a las violencias que son reproducidas y/o consentidas por agencias y agentes estatales. La mayor parte de las universidades argentinas y la totalidad del sistema de investigación de CONICET son entes públicos y se incluyen en esta definición. Pero, independiente del carácter público o privado de las instituciones, dicha normativa también tipifica como violencia de género la omisión frente a las agresiones y discriminaciones contra las mujeres (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2009). Así las cosas, el silencio de las universidades y del sistema científico frente a estos casos es, según la legislación vigente, un delito federal.

Por otra parte, las violencias sexuales –enfrentadas por las estudiantes de grado y posgrado, y por las propias académicas– tienen consecuencias multidimensionales en sus vi-

das: en varios casos relatados, ellas tuvieron que abandonar cursos y/o reprobar en ellos; se vieron privadas de volver a la formación a veces por años y no pudieron integrarse en equipos de investigación y/o docentes para ganar experiencias laborales en la universidad. En las situaciones más graves, se les destruyó directamente la carrera académica. La escena que relatamos en el último apartado del texto ejemplifica una de estas ocasiones drásticas. Vimos cómo un académico en cargo de autoridad buscó obligar a una docente y estudiante de posgrado a tener relaciones sexuales a cambio de su firma institucional en una postulación a recursos públicos. La situación es indignante; cuesta sintetizar todos los problemas que la colega debió enfrentar –laborales, económicos, psicológicos, físicos– por haberse negado a tener relaciones sexuales con su agresor.

El relato impacta, además, por la forma pervera como aquel académico adhirió públicamente al feminismo, cuando alcanzó masividad, convirtiéndose en un lenguaje con centralidad política. La moraleja es dura: el feminismo puede ser usado como activo político estratégico por colegas varones que –al igual que abrazan las más variadas orientaciones progresistas sin la menor intención de ponerlas en práctica– usan las causas emergentes para capitalizarlas en los entornos académicos y para reproducir jerarquías patriarcales. A esto nos referimos con *la contradicción encarnada*: a esta “hipocresía de género” de las universidades argentinas que tienen “una aguda capacidad para juzgar a la sociedad y muy poca para juzgarse a sí mismas” (Gentili, 2012, p. 3).

## Notas

<sup>1</sup> Otras tipologías de violencia contempladas por la definición antropológica serían: 1) la coacción y/o la privación de la libertad; 2) la violencia doméstica; 3) los delitos en nombre del honor o de la pasión; 4) la trata; 5) las prácticas tradicionales lesivas (como la mutilación genital, la violencia o asesinatos relacionados con la dote); 6) los matrimonios precoces y forzados; 7) el infanticidio; 8) los ataques con ácido; 9) la explotación sexual comercial y 10) la explotación económica (Wies & Haldane, 2011). Estas tipologías, no obstante, no fueron identificadas por nosotras en los testimonios analizados.

<sup>2</sup> Como, por ejemplo, los "actos de pedofilia, agresión sexual a prostitutas femeninas y masculinos, trata de personas y violencia perpetrada contra personas debido a su expresión de género, incluidas personas y poblaciones que se identifican a sí mismas como homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgénero o queer" (Wies & Haldane, 2011, p. 3).

<sup>3</sup> Las autoras agradecen a la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo de Chile (ANID), que financió la investigación a través del Proyecto FONDECYT N° 1230017; al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET), que lo financia a través del proyecto PIP N° 11220220100130CO (dirigido por Silvina Merenson); y a la Humboldt Foundation (Alemania), que lo apoya a través de la Georg Forster Research Fellowship for Experienced Researchers (atribuida a Menara Guizardi).

<sup>4</sup> La institución seguía la tendencia nacional: entonces, las mujeres ocupaban 31,7 % y los hombres 68,3 % de los decanatos de las universidades públicas nacionales (Gallego-Morón, 2017).

<sup>5</sup> La pobreza de tiempo alude a la imposibilidad de acceder a mejores condiciones de vida y trabajo por la falta de tiempo hábil para dedicarse a los procesos que conducen a estas mejorías (Bidegain, 2016).

<sup>6</sup> Solo encontramos dos académicas que se autovinculaban a grupos étnicos y/o afrodescendientes, pero ninguna de ellas respondió a nuestra invitación a participar del estudio.

<sup>7</sup> A las mujeres del Área Metropolitana de Buenos Aires ofrecimos que las entrevistas fueran presenciales (solo una de ellas eligió esta modalidad). Para las académicas de otras localidades, solo ofrecimos el encuentro virtual.

<sup>8</sup> Esta concentración de entrevistas se debe a que CABA congrega la mayoría de las facultades de ciencias sociales y de investigadoras de este campo en el país.

<sup>9</sup> Nueve de ellas usaron esta expresión sin más calificativos, pero las demás la adjetivaron de formas diversas: media alta (4), media baja (2), media acomodada (1), media empobrecida (1), media en extinción (1).

<sup>10</sup> Siete sin más adjetivaciones, una "media ascendente", una "media profesional" y una "media oscilante".

<sup>11</sup> El concepto de *techos de cristal* refiere a que, incluso cuando no hay normativas que impidan que las académicas logren mejores puestos laborales o asumir cargos de mayor jerarquía y poder, las condiciones socioculturales generan obstáculos (no siempre explícitos) que les impiden alcanzar dichas posiciones (Upegui & Cervera, 2018).

<sup>12</sup> La noción de *escalera rota* complementa el concepto de *techos de cristal* señalando que las mujeres frecuentemente ni llegan a competir por los cargos más elevados; ellas en realidad no llegan a estar cerca de ellos. Se trata de una metáfora que "describe las barreras y desigualdades que enfrentan las mujeres en su trayectoria profesional. A diferencia de una escalera continua y uniforme, la escalera rota presenta peldaños rotos, faltantes o inestables que dificultan el ascenso de las mujeres hacia puestos de liderazgo y toma de decisiones" (Lammic, 2025, p. 10).

## Referencias bibliográficas

- Adrogué, C., Fisher, M. A., Formichella, M. M., García, A. M., Goldberg, M. N., Jeppesen, C. V., Marquina, M., Diego, C., Naidorf, C., Paz, J., Riquelme, G., Sassera, J. & Yuni, J. (2023). *Las trayectorias de investigadoras e investigadores del CONICET 1985-2020: Promociones, perspectiva de género y comportamientos por campo científico*. CONICET.**
- Alberici, A. (2021). Género y docencia universitaria. Abordaje desde un programa de salud laboral. *Psicología para América Latina*, 35, 79-87.**
- Andreozzi, L., Peinado, G., Geli, M. & Giustiniani, P. (2020). Tiempos y brechas en el sistema científico y tecnológico de Santa Fe, Argentina. *Cuestiones de Género: de la Igualdad y la Diferencia*, 15, 87-104. doi: <https://doi.org/10.18002/cg.v0i15.6173>**
- Barrancos, D. (2019). Hacia la plena inclusión de las mujeres en el sistema científico. En A. Martín & A. Valora (Comps.), *Devenir feminista: Una trayectoria político-intelectual* (pp. 631-642). CLACSO.**
- Bell, D. (1993). Introduction 1: The context. En D. Bell, P. Caplan & K. Wazir Jahan (Eds.), *Gendered fields: Women, men y ethnography* (pp. 1-18). Routledge.**
- Bidegain, N. (2016). Desigualdades de género y brechas estructurales en América Latina. *Nueva Sociedad*, 265, 50-57.**
- Bourdieu, P. (2002). *Masculine domination*. Stanford University Press.**
- \_\_\_\_\_ (2012). Violencia simbólica. *Revista Latina de Sociología*, 2(1), 1-4. doi: <https://doi.org/10.17979/relaso.2012.2.1.1203>
- Castellá, D. (2018). Las relaciones de género en la planta docente de la Universidad Nacional de Rosario. En *V Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos y III Congreso Internacional de***

- Identidades.** Universidad Nacional de La Plata.
- CONICET** (2022). Informe de gestión presupuestaria. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina.
- Dickenstein, A., Franchi, A., Gervasoni, J., Mandrini, C., Ponce, S. & Suárez, A.** (2019). Iniciativas para mejorar el clima institucional y el ambiente de trabajo en universidades e instituciones científicas en Argentina incorporando una mirada de género. En L. Meza & S. Ponce (Coords.), *La brecha de género en Matemática, Computación y Ciencias Naturales: Un abordaje desde América Latina* (pp. 31-54). Sociedad Mexicana de Física.
- Domínguez, A., Rodigou, M., Soldevila, A. & Blanes, P.** (2014). Investigar para transformar: Desafíos pendientes en torno a las violencias de género en la universidad. En M. Rojo & V. Jardon (Comps.), *Los enfoques de género en las universidades* (pp. 121-137). Universidad Nacional de Rosario.
- Ferreira, V., Lopes, M., Vieira, C. & Santos, C.** (2022). La división sexual del trabajo doméstico académico en la universidad con sesgo de género bajo la Pandemia. En *Actas del XIV Congreso Español de Sociología: Desigualdades, fronteras y resiliencia. Sociología para crisis globales*. Federación Española de Sociología.
- Franchi, A., Atrio, J., Maffía, D. & Kochen, S.** (2008). Inserción de las mujeres en el sector científico-tecnológico en la Argentina (1984-2006). *Arbor*, 184(733), 827-834. doi: <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.227>
- Franchi, A., Palomino, M., Cano, M., Jeppesen, C. & Kochen, S.** (2016). Proyecto desigualdades de género de las trayectorias científicas. Informe elaborado para el Directorio del CONICET (2015-2016). CONICET.
- Gallego-Morón, N.** (2017). Más allá de las estadísticas: Invisibilización y negación de la discriminación de género en la Universidad. En M. Iglesias & I. Lozano (Coords.), *La (in)visibilidad de las mujeres en la Educación Superior: Retos y desafíos en la Academia: Feminismo/s* (pp. 125-152). Universidad de Alicante.
- \_\_\_\_\_. (2018). Discriminación de género en el sistema universitario argentino. *Estudios Feministas*, 26(2), 1-18.
- Gallego-Morón, N. & Matus-López, M.** (2020). Análisis de género de las barreras en la promoción académica: Estudio de caso de una universidad argentina. *Perfiles Latinoamericanos*, 29(57), 279-308. doi: <https://doi.org/10.18504/pl2957-011-2021>
- Gentili, P.** (2012). La persistencia de las desigualdades de género. *Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano*, 52, 1-8.
- Gilligan, C. & Snider, N.** (2018). *Why does patriarchy persist?* Polity Press.
- Guarino, C. & Borden, V.** (2017). Faculty service loads and gender: Are women taking care of the academic family? *Research in Higher Education*, 58, 672-694. doi: <https://doi.org/10.1007/s11162-017-9454-2>
- Hanson, R. & Richards, P.** (2019). *Harassed: Gender, bodies and ethnographic research*. University of California Press.
- Haraway, D.** (2021 [1988]). Conocimientos situados: La cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial. En Las Tesis (Comps.), *Antología feminista* (pp. 27-63). Debate.
- Heijstra, T., Steinþórssdóttir, F. & Einarsdóttir, P.** (2016). Academic career making and the double-edged role of academic housework. *Gender and Education*, 29(6), 764-780. doi: <https://doi.org/10.1080/09540253.2016.1171825>
- Hermelo, R., Devoto, M. & Guevara, J.** (2021). Violencias invisibles: Experiencias de lesbianas y bisexuales en vínculos erótico-afectivos, estudiantiles y laborales. En V. Vázquez & M. Palumbo (Comps.), *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario* (pp. 145-169). Laba.
- Honorable Congreso de la Nación Argentina** (2009). Ley N° 26.485 de la República Argentina: Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26485-152155/actualizacion>
- Lamas, M.** (2018). División del trabajo, igualdad de género y calidad de vida. En M. Ferreyra (Ed.), *El trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas* (pp. 12-23). ONU-Mujeres.
- Lammic, R.** (2025). Arquitectura de la desigualdad laboral de género: Una lectura interseccional sobre las metáforas que describen y perpetúan la exclusión laboral femenina en Argentina. *Ratio Iuris*, 13(1), 3-29.
- Leighton, M.** (2020). Myths of meritocracy, friendship, and fun work: Class and gender in North American Academic Communities. *American Anthropologist*, 122(3), 444-458. doi: <https://doi.org/10.1111/aman.13455>
- Maffia, D.** (2008). Carreras de obstáculos: Las mujeres en ciencia y tecnología. IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, La Habana, Cuba.
- Marquina M. & Fernández, N.** (2008a). The academic profession in Argentina: Characteristics and trends in the context of a mass higher education system. En R. Yamamoto (Ed.), *The changing academic profession in international, comparative and quantitative perspectives* (pp. 363-387). Hiroshima University, Hiyama University.
- \_\_\_\_\_. (2008b). La profesión académica en Argentina: Entre la pertenencia institucional y disciplinar. V Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Educación de Argentina** (2022). Mujeres en el Sistema Universitario Argentino: 2019-2022.
- Mollo, G.** (2019). ¿Cómo quebrar el techo de cristal?: Mujeres directivas en la Universidad Nacional de La Plata. *Revista ADENAG*, 9, 1-8.
- Pagnone, M. & Ferrer, F.** (2021). Desigualdades de género, violencia y discriminación en el ámbito laboral. En V. Vázquez & M. Palumbo (Comps.), *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario* (pp. 43-67). Universidad Nacional de San Martín.
- Rodigou, M., Blanes, P., Burijovich, J. & Domínguez, A.** (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des)igualdades de género por transformar*. Universidad Nacional de Córdoba.
- Rodigou, M., Blanes, P. & Domínguez, A.** (2013). Territorios y fronteras de género en la Universidad Nacional de Córdoba. Espacios en Blanco. *Serie Indagaciones*, 23, 73-97.

- Segato, R.** (2010). *Las estructuras elementales de la violencia: Ensayos sobre género entre la antropología, psicoanálisis y los derechos humanos*. Prometeo.
- Sümer, S., O'Connor, P. & Le Feuvre, N.** (2020). The contours of gendered academic citizenship. En S. Sümer (Ed.), *Gendered academic citizenship: Issues and experiences* (pp. 1-36). Palgrave Macmillan.
- Upogui, A. & Cervera, C.** (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: Estudios de género en la academia. *Jóvenes en la Ciencia*, 4(1), 1844-1848.
- Wies, J. & Haldane, H.** (2011). Ethnographic notes from the front lines of gender-based violence. En J. Wies & H. Haldane (Eds.), *Anthropology at the front lines of gender-based violence* (pp. 1-18). Vanderbilt University Press.