



XIV JORNADAS  
NACIONALES  
DE HISTORIA  
DE LAS MUJERES.

Intersecciones:  
feminismos, teorías  
y debates políticos.

-  
IX CONGRESO  
IBEROAMERICANO  
DE ESTUDIOS  
DE GÉNERO.

29 de julio  
-  
1 de agosto  
-  
2019

Mar del Plata  
-  
Bs.As.  
-  
Argentina



## Título del Trabajo

### **Enfocando las sombras: propuestas de intervención sobre las violencias más sutiles.**

Daniela Heim y María Verónica Piccone<sup>1</sup>

Marcar con una cruz la opción que corresponde

Publicar en actas digitales	<input checked="" type="checkbox"/>
No publicar en actas digitales	<input type="checkbox"/>

#### **Introducción.**

Los importantes avances en el campo de la conceptualización y visibilización de las violencias contra las mujeres y colectivo LGTTTBIQ producidos en los últimos años, así como las respuestas legislativas y los mecanismos de intervención, han priorizado las denominadas “violencias directas”, por encima de las “indirectas”. Las formas más sutiles de las violencias, con mucho arraigo en las universidades, son las más difíciles de identificar, reconocer y erradicar. Se interponen en el camino hacia una vida libre de discriminaciones basadas en el género como una barrera invisible, que frena algunos de los avances logrados en este campo y encubre una gran cantidad de conductas cuya mayor dañosidad es la de

1 Docentes e investigadoras Universidad Nacional de Río Negro: [dheim@unrn.edu.ar](mailto:dheim@unrn.edu.ar) – [mpiccone@unrn.edu.ar](mailto:mpiccone@unrn.edu.ar)

colocarnos, a las mujeres e identidades de género que se apartan de la heteronormatividad, en una situación de gran desventaja con respecto a los varones heterosexuales y, por lo tanto, en una posición de mayor vulnerabilidad frente a las violencias más graves. Nos preguntamos, entonces: ¿Cómo generar escenarios de la vida universitaria que pongan en evidencia las formas de violencias basadas en el género de las que somos menos conscientes? ¿Cómo desenmascarar a sus perpetradores? ¿Qué mecanismos de intervención serían los más adecuados? La ponencia que proponemos da cuenta de la búsqueda de las respuestas a esos interrogantes en el contexto del proceso de diseño de las incipientes políticas de igualdad de géneros y contra las violencias en la Universidad Nacional de Río Negro. El marco teórico-metodológico del trabajo está orientado por los desarrollos del derecho anti-discriminatorio moderno, de manera que pone en la tensión los conceptos de violencias y discriminaciones de género, en relación con los de subordinación y desigualdad social estructural de las mujeres y el colectivo LGTTTBIQ.

### **La violencia como discriminación.**

La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) fue adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979 y –como lo especifica su propia Introducción- es resultado de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Es deudora del trabajo de dicha Comisión y ha conformado el documento fundamental y más amplio que se ha aprobado en el sistema internacional de derechos humanos para incorporar a las mujeres “a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones”. En este sentido, no solo se ha constituido como una declaración internacional de derechos de y para las mujeres, sino también como “un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos” (por todas, CEDAW, 1979: Introducción).

La violencia contra las mujeres constituye una grave discriminación y una seria vulneración de los derechos humanos. Sin embargo, la CEDAW, no incorporó el concepto de violencia contra las mujeres, de forma expresa, en su redacción original. María Ángeles Barrère Unzueta es una de las autoras que, en el contexto hispanoamericano, ha trabajado con mayor profundidad los alcances de esta omisión. Ella indica que, en parte, la ausencia de la violencia como discriminación, en la CEDAW, tiene sus orígenes en la prevalencia de las concepciones tradicionales (androcéntricas) del principio de igualdad ante la ley, que históricamente se ha resuelto en el principio aristotélico de igualdad de trato. De acuerdo con esta autora, el

significado de trato igual o desigual tiene una naturaleza política. En el esquema aristotélico, para identificar una situación de discriminación se requiere de un *tertium comparationis*, que en el caso de la violencia contra las mujeres claramente no existe: “no hay trato que comparar, al menos individualizadamente”. Como consecuencia de ello, la violencia contra las mujeres no cupo en los esquemas conceptuales del derecho antidiscriminatorio o no pudo ser calificada como discriminación (Barrère Unzueta, 2008: 31-32).

La omisión de la violencia contra las mujeres en la redacción original de la CEDAW fue subsanada años más tarde por el Comité encargado de velar el cumplimiento de la misma, que en 1992 aprobó la Recomendación General n° 19, que expresa que: “La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre” (párrafo n° 1). El significado de esta inclusión es el de un verdadero cambio de paradigma en la cultura jurídica dominante:

“ahora es la violencia misma la (forma de) discriminación; la discriminación deja de ser una cuestión de *trato* y se convierte en una cuestión de *status*. La violencia se tipifica como discriminación porque constituye la manifestación directa de la ruptura y la regla de justicia que se basa en la igualdad de *status* de hombres y mujeres. La inaplicabilidad de la lógica comparativa en este (nuevo) concepto de discriminación hace que su introducción tenga resultados prácticamente performativos o constitutivos” (Barrère Unzueta, 2008: 33).

De hecho, el párrafo 6 de la citada Recomendación General n° 19 expresa, literalmente, que la definición de discriminación contra la mujer “incluye la violencia basada en el sexo”, esto es, la violencia dirigida contra la mujer por el solo hecho de serlo. Este concepto es reiterado en el párrafo 7, en cuanto expresa que “La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales... constituye discriminación”.

A partir de la conceptualización de la violencia contra las mujeres como una forma de discriminación se derrumba un paradigma jurídico vigente desde hacía siglos, que ocultaba que tras la igualdad de trato se esconde una desigualdad de *status* y, más aún, que las desigualdades de trato se originan en las desigualdades de *status* (Barrère Unzueta, 2008: 34).

Desde entonces, el derecho internacional de los derechos humanos ha hecho una labor imprescindible para colocar en la agenda política las violencias basadas en el género, así como para elaborar instrumentos jurídicos para reconocer derechos que contengan definiciones más precisas de conceptos muy complejos. Los movimientos de mujeres, de la diversidad sexual y los feminismos cis y transgénero han ido más allá de las normas y han elaborado conceptualizaciones mucho más amplias y a la vez concretas (las de

femicidio/feminicidio, transfemicidio y travesiticidio, por citar algunos ejemplos), así como para dar visibilidad a las situaciones y contextos en los que las violencias se producen.

La noción de *continuum* de violencias se inscribe en el camino hacia una mayor comprensión de la problemática y sirve para enfatizar las conexiones entre los diversos tipos de violencia que sufren las mujeres y el hecho de que la violencia es usada por los varones para controlarlas en diferentes momentos (Kelly, 1988). Las violencias machistas se producen a lo largo de toda la vida de las mujeres, aunque la edad es considerada también un factor que aumenta la vulnerabilidad para sufrir según qué agresiones: así como la violencia durante el período prenatal incluye abortos selectivos por sexo, abortos forzados, golpes durante el embarazo, embarazos forzados; en la etapa adulta incluye abusos y agresiones por sus parejas, violaciones, abusos sexuales, femicidios, acoso sexual, etc. (Parrot y Cummings, 2006: 12-13).

El ámbito interamericano será el primero en promover un tratado específico destinado a erradicar las diversas formas de violencia contra las mujeres, con la adopción de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para) en 1994. En esta convención los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio sus derechos humanos (art. 5) y que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye el derecho “a ser libre de toda forma de discriminación” y al “ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (art. 6).

La ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (ley 26.485) recupera esta conceptualización amplia de la violencia. En el marco de un articulado que establece que la violencia puede ser directa o indirecta, entendiendo a esta última como “toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” (art. 4 *in fine*). Contempla además, entre lo que califica como diversos tipos de violencia, la violencia simbólica<sup>2</sup>.

Los instrumentos legales disponibles hasta ahora contemplan la violencia contra las mujeres, pero son aplicables a todo el colectivo LGTTTBIQ. El concepto de violencias basadas en el género, comprensivo de violencia contra mujeres y personas LGTTTBIQ, hace referencia a la relación desigual y abusiva entre los géneros en las sociedades que se rigen por sistemas

---

<sup>2</sup> Aquella que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad (art. 5).

patriarcales. Una violencia que nace y crece a partir de una concepción patriarcal del mundo y que abarca muchas posibles formas de violencia cuyo denominador común es que son ejercidas contra las mujeres e identidades de género feminizadas no binarias por el mero hecho de serlo. Son los sistemas patriarcales, en su conjunto, y cada una de sus expresiones en concreto, los que generan las condiciones más extremas de subordinación, discriminación y violencias basadas en el género. La destrucción de los sistemas patriarcales, por consiguiente, sería la clave para solucionar esta violencia y su larga estela de consecuencias (Facio y Fries, 1999: 23-25), por eso lo más propio sería llamarlas violencias patriarcales.

### **Hacia la construcción de un derecho antidiscriminario en la Universidad Nacional de Río Negro.**

La Universidad Nacional de Río Negro fue creada por Ley 26.330, promulgada el 19 de diciembre de 2007. El decenio de su creación ha permitido profundizar algunos principios que se encontraban presentes en el estatuto aprobado por Resolución del Ministerio de Educación 2195/2014. Al igual que en el orden nacional, donde se sancionó la ley de paridad de género en ámbitos de representación política (N° 27.412), el año 2017 concluyó con una serie de sustanciales conquistas en materia de igualdad de géneros en la Universidad.

Sostenemos que, desde la adopción de las primeras normas específicas, se ha procurado salvar las distancias de la falsa dicotomía que señalamos se ha instalado desde la que fuera aprobada la CEDAW, es decir, se ha procurado que la violencia contra las mujeres e integrantes del colectivo LGTTTBIQ no quede escindida de las políticas de igualdad de género, de acuerdo a lo que se desprende de la Convención de Belém do Pará y de la ley 26.485. Se trata de las decisiones adoptadas el 27 de junio de 2017 por el Consejo de Programación y Gestión Estratégica, que aprobó al mismo tiempo tanto el Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género (Resolución CPyGE N° 31/2017)<sup>3</sup> como los lineamientos básicos programáticos para la formulación de un Plan de Igualdad de

---

<sup>3</sup> El Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género de la UNRN conceptualiza a la violencia tomando como referencia a la Ley Nacional 26.485 y a las normas que protegen las identidades sexuales o de género auto-percibidas. Hable de a) Violencia directa basada en el género: “toda conducta, acción u omisión basada en una relación desigual de poder que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de las mujeres y otras personas que integran las denominadas minorías sexuales o de género, entre las que se encuentran lesbianas, gays, transgéneros, travestís, bisexuales, intergéneros y cualquier otra persona que se aparte de la heterosexualidad normativa. Quedan comprendidas dentro de esta definición todas aquellas conductas perpetradas desde el Estado o por sus agentes” y, B) Violencia indirecta basada en el género: “toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a las mujeres y otras personas que integran las denominadas minorías sexuales o de género, entre las que se encuentran lesbianas, gays, transgéneros, travestís, bisexuales, intergéneros y cualquier otra persona que se aparte de la heterosexualidad normativa, en desventaja con respecto a los varones” (art. 6).

Género de la Universidad (Resolución CPyGE N° 32/17).

En realidad, la propuesta del rectorado había sido aprobar un texto denominado “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional de Río Negro”, que fue cuestionado en sus términos por un grupo de docentes e investigadoras vinculadas al Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Derechos, Inclusión y Sociedad (CIEDIS) y, a una agrupación política denominada Espacio Plural, con representación en la Sede Atlántica (Viedma).

En la presentación de Espacio plural se sostenía que el documento propuesto contenía problemas conceptuales puesto que la propuesta no daba cuenta de que. “...un protocolo de actuación es un instrumento imprescindible para el derecho antidiscriminatorio y el tratamiento de la violencia de género sólo en la medida en que derive de un programa político de mayor alcance”, que permita erradicar las desigualdades de género en las que se asientan todas las formas de violencias basadas en el género, no solamente sus expresiones aisladas.

El hecho de que se adoptaran dos resoluciones permite distinguir las acciones tendientes a lograr la igualdad de género de las específicas para erradicar la violencia de género y da cuenta de que más allá del vínculo inescindible entre la igualdad de género y la violencia, esta última problemática no admitía demoras y exigía la determinación precisa y pronta de los procedimientos y responsables. Sin embargo, la sanción conjunta expresa que las autoridades de la universidad son conscientes de que las desigualdades de género constituyen la raíz de cualquiera de las formas de discriminación de género, de las que la violencia basada en el género es una de sus expresiones más crueles.

Los lineamientos básicos programáticos para la formulación de un Plan de Igualdad de Género de la Universidad (Resolución CPyGE N° 32/17) son entonces el sustento para erradicar la desigualdad, la discriminación y las violencias. Así como la desigualdad social estructural entre varones y mujeres es el sustrato que facilita las discriminaciones y violencias de género, que son consecuencia del patriarcado, los lineamientos y el futuro plan de igualdad de géneros, contienen como uno de sus ejes fundamentales la prevención, asistencia y erradicación de las violencias de género<sup>4</sup>.

Para desarrollar el Plan de Igualdad se creó una Comisión para la elaboración del Plan de Igualdad de Género (Resol. Rectoral N° 833/17) que quienes suscribimos integramos y que ha tenido una labor que ha tenido importantes alcances. Tal vez el más importante sea la

---

<sup>4</sup> Los lineamientos del plan de igualdad puede dividirse en los siguientes ejes: a) Comunicación, visibilización y sensibilización; b) Igualdad de condiciones en el acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio; c) Promoción de la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la extensión; d) La perspectiva de género en la gestión, organización y representación política; e) Prevención, asistencia y erradicación de las violencias de género; f) Participación en actividades nacionales e internacionales vinculadas a la temática.

elaboración de propuestas que redundaron en significativos avances en materia de igualdad de género en Estatuto de la Universidad<sup>5</sup> y que fueron adoptados por consenso. Actualmente tenemos un Estatuto pionero<sup>6</sup> que entre otras cosas contiene importantes logros:

- **Lenguaje** con referencias neutras o sexuadas en las denominaciones de los cargos de las autoridades. Las mujeres y lo femenino ya no son normativamente invisibles. Para nosotras la cuestión del lenguaje es más profunda que la denominación de cargos, implica pensar que las diferencias no deben ser usadas para discriminar y también, es una forma de contribuir a criticar la falsa neutralidad del lenguaje androcéntrico. Las palabras que usamos operan fuertemente en el campo simbólico contribuyendo a crear una sociedad más igualitaria, porque las palabras moldean nuestra realidad y son capaces, en cierto sentido, de modificarla.
- **Paridad.** En las universidades argentinas existe una profunda sub-representación femenina en los cargos políticos electivos y la Universidad Nacional de Río Negro no ha sido ajena a esta situación. La Asamblea Universitaria entendió que para la democracia interna no era suficiente que las mujeres tuviéramos un tercio de representatividad, sino que correspondía la paridad de género en los órganos colegiados de gobierno, de manera que se adelantó a lo que sería la ley nacional 27412 y tomó el modelo encabezado en Argentina por algunas provincias, entre ellas Río Negro. En el marco de una universidad feminizada, cuantitativamente hablando, la regla de paridad se extendió a otros ámbitos: el criterio de representación igualitaria de género deberá respetarse en la composición del plantel docente y de los jurados de los concursos, entre otras, porque promover la igualdad de género se convirtió también en uno de los objetivos de la universidad (art. 7 del Estatuto).
- **Cuidanía.** Se han incorporado las políticas de cuidado aparecen en varias disposiciones del Estatuto y el Reglamento académico, por ejemplo, los ciclos vitales deberán ser tenidos en cuenta en las evaluaciones docentes, los ascensos y recategorizaciones. También aparecen mencionadas con respecto al estudiantado, incluyendo el favorecimiento de la igualdad en el otorgamiento de becas. Debe aún trabajarse en problemáticas vinculadas, entre otras, a las licencias por maternidad/paternidad y dar respuesta a la demanda de servicios universitarios de espacios de cuidado para el personal y el estudiantado de la universidad, entre otras.

---

5 El equipo de trabajo estuvo conformado en esa ocasión por Daniela Heim, María Verónica Piccone y Viviana Arcos. Las propuestas fueron presentadas por la consejera Lila Luchessi y el consejero Horacio Casal.

6 La Asamblea se realizó el 7 de noviembre de 2017.

- **Violencia de género.** Aunque es el Protocolo de Violencias para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas el instrumento que reúne las acciones específicas destinadas a erradicar las violencias basadas en el género, el Estatuto introdujo contenidos vinculados al tema que entendemos muy significativos, sobre todo desde el punto de vista simbólico. Entre ellas únicamente mencionaremos algunas, como las prohibiciones de transmitir imágenes, símbolos o señales que reproduzcan estereotipos de género o no respeten la pluralidad y diversidad sexual y de géneros (art. 7 inc. iX del Estatuto), hasta la articulación de acciones institucionales de prevención, asistencia y erradicación de las violencias y discriminaciones de género. Además, el Estatuto establece que no podrán trabajar en la UNRN aquellos que hayan sido condenados por delitos relacionados con violencia de género, equiparando esta situación a otras que estaban previstas en el estatuto anterior, como es el caso de los condenados por ser autores o cómplices de delitos de lesa humanidad, entre otros.

Somos conscientes de que no bastan los cambios a nivel normativo para modificar la realidad. Sin embargo, y de acuerdo con el clásico trabajo de Carol Smart, el derecho -no entendido como instrumento, sino como espacio de lucha- puede ser una herramienta útil, entre otras, para lograr aquel objetivo (Smart: 1989, 32-33).

### **Aproximación a una praxis feminista.**

La masiva ola feminista que ha logrado que la sociedad ya no anatemice temas como el acceso a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y la masividad del clamor conquistar una vida libre de violencias para todas, ha permitido que en el ámbito de la vida cotidiana de la universidad se generen lazos entre nosotras/es que nos fortalecen mutuamente y abren nuevos caminos para que las normas se materialicen en prácticas concretas.

Los protocolos para el abordaje de las violencias de género en las universidades son una herramienta importantísima para avanzar en la consecución de una vida libre de violencias, pero si no van de la mano con la puesta en marcha de políticas de igualdad en sentido más amplio, corren el riesgo de construir un modelo de atención al maltrato descontextualizado de las propias fuerzas que moldean la dinámica de poder en las subordinaciones de género de la propia institución.

***Propuesta: diseñar un modelo de abordaje de las discriminaciones y las violencias basadas en el género, como expresión de la desigualdad social estructural.***

Este modelo trata la violencia contra las mujeres y la violencia de género como una manifestación de la naturaleza patriarcal de la sociedad. Se trata de un problema de tipo social, que se deriva de la situación social de subordinación de las mujeres y del colectivo LGTTTBIQ. En este esquema, luchar contra las violencias basadas en el género no implica solamente parar las agresiones y generar estructuras de apoyo (psicológico, social, económico, etc.) sino que requiere usar la estructura jurídica ya existente que reconoce de forma específica los derechos de las mujeres y personas LGTTTBIQ como una plataforma de consensos mínimos, para ser ampliada y profundizada. En esta línea, la principal herramienta de lucha contra las discriminaciones y violencias de género es el desarrollo de los derechos de las mujeres y personas LGTTTBIQ. Lo prioritario es enfocar el tema como un problema de derechos, de falta de reconocimiento de derechos y/o de escaso desarrollo de los mismos.

Muchas mujeres de la universidad, docentes, no docentes y estudiantes, somos conscientes de que la violencia que sufrimos no es un problema individual y que no se terminará con el castigo del agresor, sino que estamos preocupadas por esas formas difíciles de percibir o mejor, difíciles de probar. En este sentido el concepto de violencia simbólica es sumamente significativo. Como dice Femenías retomando a Bourdieu (2013:20), “la violencia simbólica es aquella que se ejerce imponiendo formas por lo general bajo el supuesto de que son únicas”. Entonces, si la violencia simbólica aísla, segrega, excluye, debemos frente a ella construir solidaridades y sororidades.

Esto es en parte lo que hemos recogido a partir del trabajo de estos años. Como sucede en otros ámbitos y en otras universidades, la aplicación del Protocolo presenta muchas dificultades. En cambio, las acciones participativas puestas en marcha tanto en el marco de la elaboración del Plan de igualdad de Género como a través de actividades de docencia, investigación y extensión han resultado más fluidas. Sobre todo, entendemos que se ha creado entre muchas una “conciencia de género” que permite articulaciones con posibilidad de romper el estatus quo patriarcal.

A lo largo de nuestra experiencia de trabajo, como ha pasado en otras universidades (Vázquez Laba y Palumbo, 2018), hemos podido constatar que las violencias simbólicas, aquellas más sutiles y que más cuesta identificar como violencias son las más extendidas y provocan un daño igual o mayor al de las violencias más visibles e, incluso, se prolongan por más tiempo. Para develar estas violencias hace falta comprometer a toda la comunidad y realizar un enorme esfuerzo colectivo, que no estará exento de paradojas y dilemas. El método de trabajo será el de la transformación feminista de la institución. A tal fin, deberá promoverse el

desarrollo de las medidas del plan de igualdad a través de las metodologías feministas clásicas que, adaptadas de las propuestas de Katherine Bartlett (1990), serían las siguientes:

- a) **La cuestión de las mujeres y personas LGTTTBIQ.** Requiere identificar las implicaciones de género de las reglas y prácticas institucionales, que son presentadas usualmente como neutrales u objetivas. Examinar cómo la institución ha fallado en lo que respecta a tener en cuenta experiencias y valores que parecen ser más típicamente “femeninos” que “masculinos” en los estándares vigentes y que pueden resultar perjudiciales para las mujeres y colectivo LGTTTBIQ. Se sugiere, por ejemplo, examinar las reglas de “mérito” en la evaluación de antecedentes con perspectiva de género y desconstruir la meritocracia androcéntrica, ginope y binaria.
- b) **La creación de conciencia institucional feminista.** Implica la creación colectiva de conocimiento institucional feminista, a partir de la puesta en común de las experiencias de mujeres y personas LGTTTBIQ, con un doble efecto: una movilización en torno a la modificación de las estructuras y prácticas institucionales existentes y una verdadera instancia de empoderamiento.
- c) **El razonamiento práctico feminista.** Mediante este método se busca que las prácticas y los procesos institucionales sean sensibles al género. Esto significa que se deben re-significar, de modo tal que las necesidades e intereses propios de las mujeres y personas LGTTTBIQ sean tenidos en cuenta y aplicados; que las situaciones son siempre únicas y que, por lo tanto, no existen criterios abstractos y descontextualizados que puedan servir para un desarrollo institucional con perspectiva de género y derechos humanos.

### **A modo de cierre.**

Los feminismos han realizado una labor educativa fundamental desde ámbitos no formales que en las últimas décadas se ha ido permeando en la enseñanza formal, donde las universidades desempeñan un papel determinante en la generación de nuevas epistemes igualitarias. La sanción en diversas universidades de protocolos de actuación frente a la violencia de género y la discusión y lenta puesta en marcha de planes destinados a conquistar efectivamente la igualdad de géneros nos permiten alentar un moderado optimismo respecto de la construcción de sociedades y universidades más democráticas.

## **Bibliografía.**

Bartlett, Katharine (1990): “Feminist Legal Methods”, en *Harvard Law Review*, vol. 103, N° 4, pp. 829-888.

Barrère Unzueta, María Ángeles (2008b): “Género, discriminación y violencia contra las mujeres”, en Laurenzo, Patricia, María Luisa Maqueda y Ana Rubio (coordinadoras): *Género, violencia y derecho*, Valencia, Tirant lo Blanch, pp. 27-47.

Facio, Alda y Lorena Frías (coords.) *Género y derecho*, Santiago de Chile, LOM/La Morada, pp. 99- 136.

Femenías, María Luisa (2013). *Violencias cotidianas (en la vida de las mujeres)*, Vol. 1, Rosario, Prohistoria.

Kelly, Liz (1988): *Surviving Sexual Violence*, Cambridge, Polity Press.

Parrot, Andrea y Nina Cummings (2006), *Forsaken females. The global brutalization of women*. New York, Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Smart, Carol (1989): *Feminism and the Power of Law*, London, Routledge.

Vázquez Laba, Vanesa y Mariana Palumbo (2018): “Un análisis sobre la discriminación y la violencia basado en las relaciones de género a partir de las experiencias de las/los estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín”, en Rojo, Patricia y Jardon Violeta (2028), *Los enfoques de género en las universidades*, Universidad Nacional de Rosario, pp. 96-109.