

3.3 Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos

Claudia Harrington (UNRC) y Analía Aucía (UNR)
Coordinadoras CPRES Centro RUGE - CIN

I. Introducción

Pensar la necesidad de Protocolos a aplicar en las universidades públicas para situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, implica movilizar una serie de conceptos que cuestionan las estructuras sociales, políticas y culturales sobre las que se asienta uno de los sistemas más persistentes de organización de lo social: el patriarcado. Teóricas de distintas vertientes del feminismo y de estudios de género lo han estudiado, entre ellas, Gerda Lerner, María Milagros Rivera Garretas, Celia Amorós, María Luisa Femenías, Rita Segato, María Lugones, todas desde distintas perspectivas. Como sabemos, el patriarcado conforma un sistema de relaciones sociales jerárquicas sexopolíticas con atravesamientos de clase, que tiene como efecto la opresión de las mujeres, sea de manera individual o colectiva por los varones, en tanto grupo con privilegios sexuales que, para imponerlos, se valen de las instituciones sociales, políticas, de la heterosexualidad obligatoria, de las relaciones de parentesco, etc⁵⁴. Este sistema, de carácter estructural, aún con su dinamismo y con las diferentes formas en que se manifiesta a la luz de las transformaciones económicas y políticas, también está presente en las instituciones educativas de cualquier nivel. Son diversas las maneras en que se hace presente este sistema patriarcal, una de ellas a través de las manifestaciones materiales de las violencias (física, sexual, psíquica); otra, a través de las violencias simbólicas, institucionales, laborales, que se hacen presentes en las propias dinámicas de las relaciones intraacadémicas y en la construcción del conocimiento. De allí que sean necesarios instrumentos y políticas específicas con perspectiva de género al interior de las universidades. Una de las acciones al interior de las instituciones de educación superior que se han desarrollado en los últimos tiempos, refieren a la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género. Estamos hablando de los equipos de atención y asistencia y de los protocolos que regulan los procedimientos adecuados y respetuosos de los derechos de las personas afectadas.

El activismo feminista al interior de las universidades se extiende también a la creación de diversos espacios de desarrollo de políticas institucionales para lograr la equidad, la igualdad fundada en el sexo, identidad de género, sexualidad y diversidad corporal de las personas. En la actualidad, se ven plasmados los innumerables esfuerzos y los resultados del trabajo colectivo para la creación de programas, áreas, secretarías, subsecretarías en las universidades relativas al abordaje de los temas que nos ocupan.

⁵⁴ Se puede profundizar este concepto con Lerner, Gerda. (1990) La creación del patriarcado. Edit. Crítica, Barcelona.; Pateman, Carole. (1998) El contrato sexual. Antropos, México; Fontenla, Marta Amanda. (2009) "Patriarcado" en Gamba, Susana (Coord) Diccionario de estudios de género y feminismos. Biblos, Buenos Aires.

En la base de todas estas estrategias de gestión de políticas universitarias se encuentra la convicción de lograr el atravesamiento de la perspectiva de género, deconstruir las lógicas patriarcales, desarmar las actitudes y acciones de violencia y/o discriminación por razones de género que afectan las relaciones interpersonales en el marco de contextos laborales y/o educativos al interior de las universidades.

II. Violencias y universidad

Profundizando en nuestro análisis, instalamos esta pregunta para invitar a reflexionar sobre estos aspectos: ¿Por qué resultan tan invisibilizadas las violencias por razones de género en las instituciones universitarias?, ¿Por qué se cree que en estas instituciones, formadoras de profesionales, constructoras de pensamiento científico, no están atravesadas por las mismas formas de violencia como lo están otras instituciones? Las universidades no están ajenas a las desigualdades estructurales de carácter sexual/genérico, por eso es que se manifiestan todas las formas de violencia y discriminación. Las universidades no sólo forman parte del entramado social cruzado por una cultura de género sino que, en gran parte, son reproductoras de esa cultura de género en la medida que la ciencia, ese gran discurso legitimado de la Modernidad, acompaña y da fundamentos filosóficos, jurídicos y políticos al sistema patriarcado que, como dijimos, conforma un sistema jerárquico de distribución de privilegios y desigualdades.

En consecuencia, en nuestras universidades, además de las políticas de gestión y académicas con perspectiva de género, resultan necesarios protocolos de atención, prevención y sanción de las violencias. A partir del trabajo y del activismo de investigadoras, docentes, no docentes, estudiantes y graduadas, se pusieron en marcha una serie de articulaciones y acciones colectivas que, entre otros resultados, avanzan en la construcción de instrumentos jurídicos y dispositivos que tienen como objetivo procurar que las universidades se constituyan en ambientes libres de discriminación, desigualdades y violencias por razones de sexualidad, género y corporalidad.

El desarrollo y puesta en marcha de los protocolos pone en evidencia la concientización de la comunidad universitaria en la necesaria revisión de los modos de funcionamiento, de las maneras en que se piensa y se actúa la universidad en el campo de las relaciones laborales y pedagógicas. Los protocolos constituyen instrumentos jurídicos políticos que permiten actuar frente a la naturalización de las violencias por razones de género, justificadas y amparadas en la costumbre, en el miedo, en el ejercicio de poder. En definitiva, permiten agrietar y comenzar a desarmar las desigualdades estructurales de género que se manifiestan en un entramado relacional de poder invisibilizado pero, muchas veces, visto pero negado y solapado. El trabajo actual y el gran desarrollo que tienen estos dispositivos y áreas de gestión de políticas de género en las universidades, permiten desnaturalizar e interpelar una serie diversa de privilegios, de conductas, actitudes, prácticas que afectan la integridad emocional, física, la salud, su trabajo, proyectos de vida y laborales, etc.

III. Protocolos de atención de violencias y discriminación

Los equipos de profesionales y los protocolos de atención en las universidades permiten dar curso y viabilizar las consultas y denuncias que llegan a su conocimiento. Hoy, 2019, encontramos que muchísimas universidades nacionales y provinciales argentinas, así como facultades y escuelas de enseñanza media dependientes de las universidades, cuentan con protocolos y equipos de atención. Este camino ha sido, y sigue siendo, un proceso constante de trabajo y activismo. El primer instrumento en las universidades del país aparece en el año 2014 y fue el de la UNCOMA, denominado “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la Universidad

Nacional del Comahue”. Posteriormente, ese mismo año 2014 se sancionan tres procedimientos de atención en tres unidades académicas de la UNR⁵⁵. Estos fueron los primeros antecedentes a una serie de instrumentos que se desarrollaron de manera continua en el curso de los años posteriores hasta el presente. Los protocolos tienen como objetivos generales la prevención, atención y la protección para situaciones de discriminación o alguna de las formas de violencia contempladas en nuestras normas por razones de género y que se perpetran en el marco de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y en los procesos educativos. La finalidad de estas herramientas es posibilitar ambientes laborales y de enseñanza que permitan transitarlos con dignidad, sin miedo, brindando asesoramiento, asistencia y reparación a las personas afectadas por las acciones o conductas que son lesivas de los derechos humanos protegidos por las normas.

En general, los Protocolos dentro del campo de conductas y acciones que abordan, contemplan situaciones relacionadas con hechos y comentarios con connotación sexista; delitos contra la integridad sexual; hechos de violencia sexual como acoso, hostigamiento, asedio; hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la Ley 26485, “Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y concordantes, los protocolos establecen principios rectores. Entre los principios rectores que guían el modo de actuar de los equipos, las responsabilidades y derechos de las personas que consultan o denuncian, se encuentran la privacidad, la confidencialidad y no revictimización; la diligencia y celeridad para garantizar prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas; la transparencia de los procedimientos así como el abordaje integral e interdisciplinario de las situaciones. Hacer posible todos estos derechos y cumplir con las obligaciones que imponen los protocolos requiere de una serie de factores de distinto orden, dos de ellos, a nuestro juicio resultan fundamentales: uno, es que las personas a cargo de los equipos de atención, deben tener experiencia y formación en derechos humanos con perspectiva de género, el otro, es el compromiso institucional que posibilite el trabajo sin presiones de los equipos y que propicie un tratamiento eficiente y eficaz de las situaciones.

En líneas generales, los protocolos tienen como finalidad:

- Guiar en los procedimientos a seguir en caso de consultas, denuncias y/o solicitudes de intervención por situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, vivencias de la sexualidad que tengan por objeto o resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en los ámbitos universitarios.
- Orientar en las posibles sanciones a aplicar de acuerdo a las conductas cometidas y al encuadramiento que el sistema de infracciones y faltas de cada universidad contemple, con el fin de garantizar una sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia y/o actos de discriminación.

⁵⁵ “Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. C.D. N° 501/14), “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales” (Res. D.C. N° 2573/14), “Procedimiento para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación basada en el género, orientación sexual, identidad de género o expresión de género de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes” (Res. C.D. N° 1579/2014). Estos procedimientos por facultades tienen una importancia fundamental ya que permiten el abordaje de manera directa de las violencias y discriminaciones. Para ampliar este punto, ver Aucía, Analía. (2017). “Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la UNR” en Rojo, Patricia, Benedetto, Sabrina (Comps.) “La UNR en perspectiva de género”. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

- Definir las medidas preventivas y de protección a la persona denunciante y los responsables de las mismas.
- Establecer los mecanismos de abordaje con la persona sindicada o denunciada promoviendo la concientización de la perspectiva de género y exhortándola a cesar en la comisión de acciones perjudiciales a fin de evitar su reiteración en el marco de los derechos humanos.
- Establecer los lineamientos generales para la comunicación institucional en materia de sensibilización y promoción de derechos con perspectiva de género.

Si bien se observa un formato general compartido entre los distintos protocolos vigentes en las universidades argentinas, existen particularidades y criterios distintos en función de las perspectivas que han tenido los equipos que han participado en su construcción. Actualmente, más de 35 universidades públicas disponen de Protocolos de Actuación en situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género.

IV. Un observatorio de diagnóstico sobre la aplicación de protocolos: RUGE en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN)

La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) es una Red que comenzó a construirse en el año 2015 y cuyo lanzamiento oficial ocurrió en septiembre de 2015 en la Universidad Nacional de San Martín. Desde ese momento, la RUGE ha sido un espacio de promoción de actividades académicas, experiencias de gestión e intervención y de circulación de ideas y propuestas para la transversalización de la perspectiva de género en las universidades públicas de todo el país, así como en la gestión y sanción de protocolos de atención de situaciones de violencias y discriminación por razones de género. En el año 2018 la Red se institucionaliza en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), desde donde se propone colaborar con el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género en el Sistema Universitario Nacional. Con un sentido federalista, la RUGE funciona con el mismo criterio de organización del sistema de Educación Superior, dividida en Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), los cuales agrupan a las universidades públicas del país que forman parte del CIN. Como una de las acciones prioritarias para el período 2018-2020, la Comisión Ejecutiva de la RUGE propuso la realización de encuentros regionales para el tratamiento de dos ejes centrales: Clínica de casos y Transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos universitarios.

En este sentido, siguiendo el objetivo de promover actividades regionales, impulsamos la realización de dos encuentros durante el año 2019 en el marco de nuestra pertenencia al CPRES Centro⁵⁶, integrado por las universidades públicas de las provincias de Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos. El primero de ellos - Primer Encuentro “Género y Universidad”, - se realizó en el mes de junio de 2019 en la ciudad de Paraná, sede de la Universidad Nacional de Entre Ríos. Actualmente, al momento de la redacción de este artículo, estamos organizando el Segundo Encuentro “Género y Universidad” con sede en la Universidad Nacional de Río Cuarto para el día 29 de noviembre. Estos Encuentros se construyen a través del trabajo conjunto y solidario de las universidades que constituyen la región. La experiencia del Primer Encuentro abrió nuevos caminos de debate y promoción de líneas de acción para un abordaje multidimensional en el (re)conocimiento de las voluntades comprometidas con la agenda, la cual se vertebra en torno a la erradicación de las violencias y la discriminación por razones de género y la construcción colectiva de políticas de igualdad en los ámbitos universitarios.

⁵⁶ Las autoras de este artículo pertenecen al CPRES Centro y, desde mayo de 2018 hasta mayo de 2020 somos las representantes titulares del CPRES Centro, integrando por esa razón, la Comisión Ejecutiva de la RUGE ante el CIN.

De los registros de los talleres del Primer Encuentro se rescata el consenso general de valorización de los encuentros, la posibilidad de escuchar/nos y poder pensar/imaginar/ crear una plataforma de acción inter e intrauniversidades que se fortalezca más allá de los voluntarismos, y se concrete en propuestas de acción y elaboración de herramientas para alcanzar universidades respetuosas de los derechos humanos.

Una primera aproximación a los registros del Primer Encuentro de CPRES Centro en Paraná (2019) da cuenta del desafío al interior de las universidades de construir el entramado que desafíe una cultura de desigualdades basadas en el género, profundamente enraizada y naturalizada. De allí la dimensión fundamental que adquiere la prevención y la intervención de los Protocolos de atención ante situaciones de violencia, los cuales deben ser considerados en articulación con otros instrumentos y estrategias de acción que completan políticas institucionales, cuya meta va más allá de una sanción estrictamente punitiva. Entre las conclusiones de los talleres del Primer Encuentro, aparecen como prioritarias la realización de campañas de sensibilización y difusión sobre las distintas formas de violencias y discriminación, la concientización de las desigualdades estructurales de género, la incorporación paulatina de la perspectiva de género con una estrategia transversal en las políticas y prácticas institucionales universitarias y en las currículas de pregrado, grado y posgrado. También se destacó la necesidad del desarrollo de un Plan de Acción Institucional que exceda el tratamiento de las violencias y apunte a trabajar, además, en la transversalización de estas perspectivas, tal como lo hemos enunciado más arriba. Así mismo, las/os participantes de este Primer Encuentro manifestaron la necesidad de que la perspectiva de género se incorpore en las líneas prioritarias de investigación y extensión, así como la generación de redes entre facultades/universidades para la presentación de proyectos de investigación y/o extensión conjuntos a través de Convenios de colaboración, protocolos de trabajo, actas-acuerdo. Como último aspecto a destacar de las conclusiones del Primer Encuentro, es la importancia dada a la articulación desde lo académico con otras normativas vigentes como, por ejemplo, la Ley de Educación Sexual Integral y la Ley Nacional N° 27.499, denominada “Ley Micaela”, la cual obliga a la capacitación en temática de género y violencia contra las mujeres a autoridades y agentes estatales de los tres poderes del Estado. Respecto de esta Ley N° 27.499, la Educación Superior se encuentra obligada por una resolución específica del CIN⁵⁷.

En la idea de fortalecimiento de redes, de articulaciones, de producción de políticas, de entramado entre docentes, investigadoras/es, no docentes, personal de gestión y estudiantes, es que estamos a punto de concretar el Segundo Encuentro del CPRES Centro, RUGE -CIN, el cual inaugura una instancia de articulación con CPRES UNCuyo, con la convicción de que el trabajo mancomunado desde experiencias y saberes localizados fortalece y enriquece la construcción de políticas para las nuevas universidades del siglo XXI sobre la base del respeto, la equidad y la sororidad.

⁵⁷ El CIN, haciéndose eco de esta ley, en Acuerdo Plenario N° 1076/2019, adhiere a esta iniciativa, a través del cual se establece la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres para todas las autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes de las universidades públicas y para las autoridades y trabajadores del CIN; reconoce también la necesidad de promover acciones tendientes a la creación y fortalecimiento de los protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género que tuvieran lugar entre integrantes de las comunidades universitarias. En esta línea, la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación, a través de la Dirección Nacional de Desarrollo Universitario y Voluntariado, convocó a las universidades públicas a presentar proyectos para el “Desarrollo de Protocolos para la prevención y la intervención ante situaciones de discriminación y/o violencias de género” en la cual 49 universidades se presentaron, aprobándose la totalidad de los mismos.

Bibliografía citada

AUCÍA, Analía. (2017). “Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la UNR” en Rojo, Patricia, Benedetto, Sabrina (Comps.) “La UNR en perspectiva de género”. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

HARRINGTON, Claudia. (2015). Género y cultura en sociedades contemporáneas. Apuntes para reflexionar las diferencias. En II Jornadas Internacionales Fronteras, ciudadanía y conformación de espacios en el cono sur. Una mirada desde las Ciencias Humanas y Sociales. UNRC, UniRio Editora.

HUACUZ ELÍAS, María Guadalupe. (2016). “Violencia falocéntrica en las universidades públicas: reflexiones sobre una experiencia colectiva para propiciar acciones de cambio” en Motta Castro, Amanda, De Cássia Fraga Machado, Rita (Organizadoras). Estudos Feministas, Mulheres e Educação Popular. Editora CRV, Curitiba, Brasil.

MORÓN, Nazareth Gallego. (2018). Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino. Revista Estudos Feministas, 26 (2), Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n251339>

RODIGOU NOCETTI, Maite (et. al.). (2011). Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar. Universidad Nacional de Córdoba.

ROJO, Patricia, JARDÓN, Violeta (Comps.). (2018). Los enfoques de género en las universidades. Universidad Nacional de Rosario, Argentina.

RUGNA, Cecilia, VÁZQUEZ LABA, Vanesa, (2017). Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas. Boletín Científico Sapiens Research, Vol. 7(1) - 2017, pp. 13-21.