

# El futuro llegó hace rato, y es feminista. Experiencias y desafíos en la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Argentina

Este trabajo tiene por objetivo dar cuenta de la experiencia de elaboración y puesta en práctica del “Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda”, como parte de un proyecto más amplio que apunta a la sensibilización, concientización y desnaturalización de prácticas en torno a la temática de las violencias machistas, así como la promoción de acciones tendientes a convertir la universidad en un espacio libre de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad.

Para tal fin se realizará una contextualización de lo que ha ocurrido en torno a la temática de género a nivel nacional y regional, haciendo referencia a la influencia que ha ejercido el crecimiento de los movimientos feministas. Además, se dará cuenta del recorrido que originó la creación de dicho Protocolo, y se ensayará una evaluación de la labor hecho hasta el día de la fecha, caracterizando los obstáculos encontrados, y dejando constancia de los desafíos que, consideramos, nos depara el futuro en esta tarea, en tanto trabajadoras de una universidad nacional que se proclama inclusiva, diversa, popular y feminista.

El contenido del siguiente artículo fue reconstruido a partir de la experiencia colectiva que se desarrolla en la Universidad Nacional de Avellaneda, Argentina. Debido a esto, y en tanto es un texto que intenta reponer prácticas cotidianas, no cuenta con bibliografía adjunta.

POR VICTORIA PRIMANTE / MALENA ESPECHE. Licenciada en Psicología. Universidad de Buenos Aires. vprimante@undav.edu.ar / Licenciada en Ciencia Política. Universidad de Buenos Aires. mespeche@undav.edu.ar

## Contexto

Durante mucho tiempo nuestras universidades han naturalizado desigualdades, discriminaciones y numerosas violencias, generando desventajas específicas para las mujeres y otras personas con identidades sexuales disidentes o no heteronormadas. Aunque hace ya muchos años se investiga y se trabaja sobre géneros, diversidades y sexualidades en nuestras universidades, el desarrollo de respuestas institucionales para abordar las violencias machistas es mucho más reciente. Nuestros ámbitos de trabajo son terrenos faltos de instrumentos normativos específicos y numerosos impedimentos de carácter jurídico-administrativo y cultural, sobre todo.

No podemos desconocer que en Argentina el reciente desarrollo de respuestas institucionales está fuertemente vinculado con un determinado contexto nacional e incluso regional, signado por masivas movilizaciones y campañas de visibilización y sensibilización social. El quiebre se dio el 3 de junio de 2015, con la primer movilización del #NiUnaMenos<sup>1</sup>, fecha después de la que ya nada sería igual.

Gracias a instancias como tales marchas, la asistencia masiva a los últimos Encuentros Nacionales de Mujeres<sup>2</sup> y las exitosas Jornadas de Paro de Mujeres celebradas los 8 de marzo, se ha logrado poner en escena un movimiento de mujeres que, con enorme creatividad, demuestra todos los días la vigencia de su lucha y sus reivindicaciones.

Es en ese activo y dinámico marco que las trabajadoras de las universidades nacionales damos la pelea y nos organizamos. Recuperamos la importancia de un trabajo articulado con la comunidad universitaria en su conjunto al momento de diseñar e implementar dispositivos, marcos regulatorios y disciplinarios y estrategias que señalen y desnaturalicen las prácticas machistas en las instituciones de educación superior, prevenirlas y sancionarlas, así como reparar los daños que tales violencias provocan en quienes las padecen.

## Orígenes

La Universidad Nacional de Avellaneda fue creada a partir de la sanción de la Ley N° 26543, con fecha del 11 de Noviembre de 2009, abriendo por primera vez sus puertas en el año 2010. Actualmente cuenta con una matrícula superior a 15.000 estudiantes. La UNDAV forma parte del grupo llamado Universidades del Bicentenario, todas ellas creadas en la década del 2000 apuntalando el mayor proceso de proliferación de Universidades Públicas en Argentina. A comienzos del año 2016 se inició el trabajo de redacción de un Protocolo de Intervención ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda. Dicha iniciativa surgió como respuesta a la creciente demanda en torno a situaciones que se producían en el ámbito de la Universidad, y que, al no tener una normativa que las contemplara, eran abordadas desde distintos sectores, sin un criterio institucional unificado sobre cuál era la manera más adecuada para su tratamiento y resolución.

Para tal fin fueron consultados los protocolos de Universidades ya existentes, las normativas vigentes en torno a la temática, y los reglamentos y estatutos que regulan la actividad y la interacción de toda la comunidad universitaria.

Participaron de esta instancia integrantes de los distintos claustros que se reunieron periódicamente para elaborar un borrador que luego fue abierto a la discusión colectiva, y a la modificación con el aporte de las personas que se sumaron a dicha iniciativa. El proyecto incluía la conformación de un Equipo Interdisciplinario, que sería el encargado de recibir las denuncias, y una Mesa de Trabajo, cuya función sería, por

un lado, la puesta en marcha de un Plan Estratégico para la sensibilización, concientización y desnaturalización de prácticas en torno a la temática de las violencias machistas, y la promoción de prácticas tendientes a convertir la universidad en un espacio libre de violencia de género, acoso sexual y/o discriminación por identidad de género y/o vivencia de la sexualidad; por otro lado, la Mesa de Trabajo tenía la función de evaluar (a través de una comisión *ad hoc*) el Informe de Situación elaborado por el Equipo Interdisciplinario, con el fin de dictaminar una resolución que luego sería ratificada por el área legal.

Finalmente, el Protocolo fue aprobado por el Consejo Superior el 30 de marzo del 2017, y su modificación el 09 de Marzo de 2018, que continúa vigente hasta la actualidad. Esta modificación respondió, en gran parte, a que luego de casi un año de estar en vigencia fue posible evaluar el tipo de funcionamiento que generaba el proyecto original, que obstaculizaba la celeridad y la confidencialidad, ambas sumamente importantes y necesarias en el abordaje de estas situaciones. Entendemos que es necesario generar instancias periódicas de monitoreo y evaluación de los dispositivos de intervención a fin de adecuarlos con vistas a los objetivos propuestos. En este sentido, podemos mencionar que la propuesta de mejora radicó en modificar las incumbencias de la Mesa de Trabajo, fomentando una participación más activa y más masiva de lxs<sup>3</sup> disintntxs actorxs que la conforman, y focalizando su actividad exclusivamente en la puesta en marcha del Plan Estratégico. Asimismo, se cambió el circuito de evaluación del Informe de Situación elaborado por el Equipo Interdisciplinario, elevándolo directamente, y solo si fuera necesaria la apertura de un sumario administrativo, al área de asuntos legales de la Universidad.

Actualmente el Equipo Interdisciplinario está conformado por tres profesionales designadas por la coordinación del Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidad. Una trabajadora no docente del área de salud, una del área legal y otra trabajadora no docente profesional vinculada a la temática. Entre las responsabilidades del Equipo Interdisciplinario podemos mencionar la recepción de toda consulta y/o denuncia efectuada por personas que se consideren afectadas, o por tercerxs con conocimiento de las situa-

ciones previstas en el presente, otorgar la asistencia interdisciplinaria para la evaluación, diagnóstico y definición de estrategias de abordaje, realizar la instrucción del procedimiento tendiente a garantizar la protección de los derechos vulnerados, asesorar y asistir a quien efectúe la denuncia, efectuar el Informe de Situación correspondiente para el caso en concreto, sugerir las medidas a adoptar y elevar el mismo al Servicio de Asesoría Jurídica Permanente. Al mismo tiempo, el Equipo recibe situaciones que no necesariamente se suceden en el ámbito de la universidad y frente a estas se brinda acompañamiento y articulación con los actores territoriales que correspondan según el caso.

## De cara a la construcción de una universidad inclusiva, diversa, popular y feminista

Dentro de los obstáculos con los cuales nos encontramos a la hora de poner en marcha el protocolo consideramos como uno de los principales a tener en cuenta, en tanto institución educativa, la imposibilidad de resolver los casos de denuncias a través de una figura que no sean las figuras sancionatorias punitivistas que propone la regulación para el personal de toda la Administración Pública<sup>4</sup> Nacional y a la que nuestros convenios colectivos de trabajo adhieren. En tal sentido consideramos que es necesaria una revisión crítica de estas normativas de modo que reflejen la actualidad de los problemas que nos circundan, y se posicionen a la altura del tipo de respuesta que dichos problemas demandan, atendiendo a la complejidad que los caracteriza. Tal y como funcionan hoy en día, frente a la denuncia de una situación que se encuentra tipificada en el marco normativo vigente como una conducta sancionable, solo tenemos la posibilidad de aplicar un castigo, que varía en su gradualidad, siendo el apercibimiento el más leve, y la exoneración el más severo, pero en ningún momento contempla la posibilidad de sugerir o exigir para la permanencia o la reincorporación de quien hubiera incurrido en alguna de esas conductas la formación en temáticas de género.

La experiencia nos ha demostrado que muchas de las personas que han recibido denuncias en el marco del protocolo desconocían la gravedad de los hechos,

y las consecuencias que su actuar generaba en quien denunciaba. Esto responde a la naturalización de ciertas prácticas y discursos que durante años fueron reproducidos por un sistema patriarcal que caló con su lógica hasta lo más hondo de las instituciones y las representaciones sociales, y que hoy, aún con todo lo que se ha avanzado en materia de derechos nos sigue dificultando el ejercicio pleno en condiciones de igualdad y equidad. En este sentido creemos que no solo no alcanza, sino que además no sirve la figura del castigo a los fines que nos proponemos, a saber, que la universidad sea un ámbito libre de violencia, acoso y discriminación por cuestiones de género. Las universidades tenemos la oportunidad histórica de ofrecer una respuesta superadora a la problemática, apelando a nuestra misión educativa, inclusiva y promotora de derechos, ofreciendo la formación en temáticas de género para nuestrxs docentes y no docentes, e impulsando la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudios para la formación de nuestrxs futurxs profesionales.

Por último y para recuperar el interrogante que nos convoca en este artículo nos parece oportuno señalar al menos tres de los desafíos que como trabajadoras identificamos en la construcción de una universidad libre de violencia machista. En primer lugar, consideramos importante que se impulsen capacitaciones en temáticas de géneros y diversidades para todxs lxs trabajadorxs a fin de acompañar los procesos de desnaturalización de prácticas y discursos; en segundo lugar que se promueva desde los distintos espacios de representación gremial la conformación de Equipos de trabajo cuya dedicación se circunscriba exclusivamente al desarrollo de políticas de géneros en todas las universidades nacionales; y por último que se fomente la modificación de marcos normativos y regulatorios a fin de construir herramientas que nos permitan abordar esta problemática atendiendo a los grados de complejidad que la constituyen, alejándonos de paradigmas punitivistas que han demostrado ser insuficientes para la erradicación y prevención de este tipo de violencias.

La universidad del futuro es feminista y lxs trabajadorxs de las universidades debemos estar a la altura de los desafíos.

## Notas

1. <http://niunamenos.com.ar/>
2. El Encuentro Nacional de Mujeres se realiza anualmente en Argentina desde 1986. Es un espacio de reunión y debate político, social y cultural, del que solo participan mujeres de todo el país. Se caracteriza por ser autónomo, auto-convocado, democrático, pluralista, autofinanciado, federal y horizontal. Se lleva a cabo en distintas ciudades del país cada año, eligiéndose la nueva sede en la asamblea final de cada Encuentro.
3. La utilización de la X en el presente trabajo representa una declaración de principios: es una forma de incluir en el lenguaje a la diversidad. Su uso para evitar las marcas de género es una estrategia que busca la inclusión de todas las identidades.
4. El estatuto de la UNDAV establece en su artículo 121 que "(...) Los hechos que constituyan faltas disciplinarias comunes, por incumplimiento u omisiones de deberes propios de todo agente de la Administración Pública Nacional, no dan lugar al juicio académico y deben substanciarse por el procedimiento del sumario administrativo, con intervención de sumariante letrado." En otras universidades los estatutos pueden establecer diferentes mecanismos para juzgar a docentes y no docentes, como el Juicio Académico.

