

El camino de la creación del protocolo: hacia la conformación de políticas de género en la Universidad Nacional de Tres de Febrero, Provincia de Buenos Aires

LUCIANA ARAUZ, ADRIANA GULLCO Y FERNANDA MIGUEL MARÍA

Las autoras son integrantes del Comité contra la Violencia de Género en UNTREF. Psicóloga, sociólogas, docentes e investigadoras, conforman la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias.

Resumen

El artículo se propone relatar brevemente el proceso de conformación del Comité contra las Violencias de Género, órgano responsable de la implementación del Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia o Discriminación de Género y Orientación Sexual en la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). El trabajo muestra un recorrido que se inicia en 2015, a partir de la conformación de la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género promovida en un contexto de activa movilización nacional contra las violencias de género. Frente a la existencia de lógicas atomizantes y fragmentarias propias de las estructuras jerárquicas y de la dinámica misma de la Universidad, la Red propone otra lógica: la de funcionamiento interdisciplinario, democrático y multisectorial. Esta Red propuso la sanción de un protocolo contra la violencia de género, y de un equipo de trabajo específico para su aplicación. El análisis tiene por objetivo profundizar en la legitimación del área en el espacio institucional tanto a nivel material como simbólico y en las microformas en las que se expresa la desigualdad de género.

Palabras clave: Políticas de género, universidades, violencia

DOI: <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.88.543>

O caminho para criar o protocolo de conformação das políticas de gênero na Universidade Nacional De Três De Fevereiro, Província de Buenos Aires

Resumo

O seguinte artigo propõe relatar brevemente o processo de conformação do Comité contra as Violências de Gênero, órgão responsável pela implementação do Protocolo de Ação Institucional para a Prevenção e a Intervenção em Situações de Violência ou Discriminação de Gênero e Orientação Sexual na Universidade Nacional de Três de Fevereiro (UNTREF).

O trabalho apresenta um recorrido que começa em 2015, com o início da formação da Rede Interdisciplinar de Estudos de Gênero promovida em um contexto de ativa mobilização nacional contra a violência de gênero. Perante a existência de lógicas atomizadoras e fragmentárias, próprias das estruturas hierárquicas e da dinâmica mesma da Universidade, a Rede pretende atingir mais uma lógica: a do funcionamento interdisciplinar, democrático e multissetorial. Essa Rede propôs a sanção de um protocolo contra a violência de gênero, e de um grupo de trabalho específico para sua aplicação. A análise teve por objetivo aprofundar a legitimação da área no espaço institucional, assim no nível material como no simbólico; e das microformas nas que se expressa à desigualdade de gênero.

Palabras chave: políticas de gênero; universidades; violência.

The Path to the Creation of a Protocol for the Configuration of Gender Policies in the Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires

Abstract

In this study, we describe the Committee against Gender Violence configuration, the body responsible for the implementation of the Institutional Action Protocol for the Prevention and Intervention in Situations of Violence or Discrimination of Gender and Sexual Orientation at the Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF). The work shows a journey in this matter, that began in 2015, when the Interdisciplinary Network of Gender Studies was created and promoted in an active national mobilization against gender violence. In the presence of an atomizing and fragmentary logic, typical of the hierarchical structures and the UNTREF dynamic, the Interdisciplinary Network of Gender Studies proposes the interdisciplinary, democratic and multisectoral functioning, and the sanction on a protocol

against gender violence, with a specific team for its application. The analysis aims to look into the legitimization of the gender area in the institutional space at the symbolic and material level, and in the microforms in which gender inequality is expressed.

Keywords: Gender Policies, Universities, Violence.

El presidente de la nación dijo en el discurso inaugural de su mandato frente a una plaza colmada: “Volvimos para ser mujeres” tras lo cual corrigió, o, según se lo interprete, agregó, “mejores”.

Diciembre, 2019.

Introducción

En los últimos años, los movimientos de mujeres, feministas y LGBT+, han sido los que lograron en su accionar la incorporación en la agenda social problemas que eran percibidos como privados, intrafamiliares, o de cada individuo. Es decir, lograron que aquello que se consideraba privado fuera visto y tratado como problema social, pasando al ámbito público. A su vez en Argentina, se han sancionado leyes que otorgan marco al tratamiento de muchos de estos temas.

La efervescencia de esa movilización social propició que se visibilizaran como cuestiones de violencia de género situaciones que hubieran quedado en el terreno de problemas personales antes del avance de esta marea. Los hechos imponían la necesidad de normativas específicas para pensarlos, tratarlos, contenerlos, darles cauce. Las universidades han elaborado diferentes mecanismos institucionales para intervenir: protocolos, programas de políticas de género, subsecretarías, etc. A su vez, estas iniciativas se han articulado y articulan en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE). Estas intervenciones se han centrado en el tratamiento de situaciones de violencia que se desarrollan dentro de la universidad¹. Se trata de intervenciones tendientes a la atención de casos de violencia, desarrollo de actividades de sensibilización y promoción e investigación.

La condena del Protocolo contra las violencias de Género y la discriminación en la Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF), con sede territorial en el conurbano bonaerense, fue posible a partir de la conjunción de diversos factores. La sanción de leyes y normativas a nivel nacional, el desarrollo de iniciativas internas y el contexto de movilización generaron las condiciones de posibilidad para la concreción del proyecto orientado a la pena de la norma. También se hizo evidente la necesidad de un equipo interdisciplinario para garantizar su aplicación, que pudiera generar un trabajo con perspectiva de género y operar sobre la complejidad que caracteriza estas situaciones para que la aprobación del marco normativo no quedara en letra muerta.

Este artículo propone, en líneas generales, trazar el camino que ha llevado desde la penalidad del protocolo contra las violencias de género, recorrer las distintas características que ha ido tomando su establecimiento, hasta la identificación de diferentes acciones tendientes a implementar políticas de género en nuestra universidad.

De allí que en el primer apartado se relata brevemente el proceso de conformación del Comité contra la Violencia de Género, que es el órgano responsable de la creación del protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género y orientación sexual en la UNTREF, en diálogo con un contexto más amplio de transformaciones sociales. En un segundo apartado se precisan algunas particularidades de la instauración y algunos obstáculos que se fueron presentando con relación a la legitimación al interior de la universidad. Nos proponemos dar cuenta de la variedad de situaciones y casos atendidos y las distintas dificultades y e intervenciones que se han ido desarrollando.

En el tercer apartado de la propuesta presentamos una serie de objetivos que aparecen como horizonte necesario para la continuidad de la tarea, principalmente la asunción por parte del Comité de una serie de políticas de género que trascienden la mera aplicación del protocolo.

En este sentido, damos cuenta de los casos atendidos y de los distintos desafíos que se han presentado a lo largo de estos dos años de actividad y las respuestas e intervenciones que hemos desarrollado. Tenemos en cuenta también el contexto de pandemia por covid-19 que ha signado el mundo y específicamente en nuestro país con las consecuencias sobre nuestra labor.

Se analizarán situaciones en las que el uso del poder revela la distribución desigual entre géneros, incluyendo aquellas imperceptibles para los propios actorxs. En ese sentido nuestra tarea nos posiciona como un analizador institucional que devela las microformas que va adquiriendo el ejercicio del poder.

Las respuestas frente a las violencias tienden al trabajo interdisciplinario y transversal, a las actividades de formación y a las instancias de articulación con otros espacios al interior de

la Universidad. Así como también hacia afuera, por ejemplo, con la participación en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), que permite generar puntos de apoyo y fortaleza institucional. En definitiva, acciones que promueven prácticas transformadoras en la universidad.

Proceso de conformación del Comité Contra las Violencias de Género en nuestra universidad. Oportunidades para desnaturalizar las violencias

Como hemos mencionado fueron las luchas feministas -y la presión social de las mismas- las que contribuyeron a la promulgación de diversas leyes que representan avances muy importantes para el movimiento de mujeres y LGBT+, tales como la *Ley 25.673* que obliga al Estado a asegurar la salud sexual y reproductiva, garantizar la atención y el acceso a métodos anti-conceptivos. Otra de las leyes más importantes de los últimos años es la *Ley 26.150* de Educación Sexual Integral (ESI) que en 2006 estableció la responsabilidad del Estado en hacer cumplir el derecho de los niños, niñas y adolescentes a recibir ESI en todos los establecimientos de todos los niveles de educación obligatoria, tanto públicos de gestión estatal como privados. En 2009 se aprueba la *Ley 26.485* de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres, en 2010 la *Ley 26.618* de Matrimonio Igualitario y en 2012, la *Ley 26.743* de Identidad de Género. En 2018 se sanciona la Ley Micaela, que propone capacitaciones obligatorias en Género en los tres poderes del Estado. Esta propuesta lleva el nombre de Micaela García (víctima de feminicidio) en memoria a su lucha por los derechos de las mujeres. Luego de los intensos debates de ese mismo año y la media sanción en el congreso, la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) es sancionada en los últimos días del año 2020 y promulgada como *Ley 27.610*.

Dichas normativas interpelan a los establecimientos educativos, incluidas las universidades a tomar medidas frente a diversas situaciones de desigualdad y violencia que se presentan en los espacios educativos y laborales.

Este reconocimiento de derechos a diversos grupos y colectivos también ha generado condiciones para la demanda del cumplimiento de la legislación y para continuar desnaturalizando situaciones de desigualdad y violencia en diferentes ámbitos. Es decir, actúa como una estructura de oportunidades políticas² para que diversos colectivos demanden en cada ámbito medidas contra las violencias de género. Las movilizaciones y demandas nucleadas alrededor de la consigna #NiUnaMenos (2015), que se propusieron reclamar la reglamentación e implementación de la *Ley 26.485*, promovieron una mayor visibilización en la opinión pública de la temática. Si bien estas movilizaciones han sido impulsadas principalmente ante la ocurrencia de feminicidios devenidos públicos, es decir el extremo más urgente de la violencia, este pasaje a la agenda pública ha traccionado, acortando el margen de tolerancia hacia situaciones por demás naturalizadas (acosos, abusos, subestimaciones, desvalorizaciones, chistes, etc.) por la sociedad en numerosos ámbitos. Los establecimientos educativos como

las universidades se han visto ante la necesidad de dar respuestas más concretas a estas situaciones para las cuales no existían normativas específicas, herramientas ni dispositivos para abordarlas.

Las universidades nacionales en Argentina no solo cuentan desde hace décadas con una agenda de investigación y formación en perspectiva de género, sino que se ha construido una agenda feminista que se propone transformar prácticas androcéntricas instaladas³. La militancia de las mujeres universitarias en el feminismo, la conformación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, entre otros factores explican el accionar colectivo que se incrementó en los últimos años.

Nuestro protocolo: el proceso de sanción en la UNTREF

La UNTREF sancionó el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual en el mes de junio de 2018, luego de un largo proceso de elaboración en el que participó activamente la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género, conjuntamente con el Centro de Estudiantes, el Centro de Graduados, la Secretaría de Género de la Asociación de Docentes e Investigadores de la Universidad Nacional de Tres de Febrero (ADUNTREF), docentes, investigadores y estudiantes, valiéndose de la experiencia y de la producción e intercambio de saberes y conocimientos de equipos de otras universidades.

La aprobación y aplicación de estos protocolos son una construcción colectiva que se activa por una consulta, una demanda o una movilización. Son producto del compromiso, la participación, la discusión y el trabajo en red de actores que dan vida a las instituciones. En este sentido, consideramos que en nuestro caso existieron alianzas y estrategias políticas que, conjugadas con la emergencia de casos de violencia y discriminación de género, posibilitaron la sanción del protocolo. Como repertorios de acción en los que prevalecieron las alianzas se pueden destacar las redes intrainstitucionales e interinstitucionales generadas por el feminismo. Nos referimos por un lado a la existencia de la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género creada en 2015 que frente a la existencia de lógicas atomizantes y fragmentarias propias de las estructuras jerárquicas y de la dinámica misma de la universidad, propone otra lógica: la de funcionamiento interdisciplinario, democrático y multisectorial. A la hora de elaborar y presentar una propuesta de protocolo, este carácter multisectorial de la Red permitió permear en todos los claustros de la universidad no solo la importancia de contar con



Sukía: Proceso de construcción del modelo de *Nuestra Patrona de la Cantero*, 2008.

un protocolo sino también generar consensos básicos en torno a las características que debía asumir.

El texto del protocolo, así como la creación del Comité y sus integrantes, fueron propuestas consensuadas y elaboradas por la Red. Luego se trabajó en un proceso de ida y vuelta para las reformulaciones necesarias con el área jurídica de la universidad a fin de legitimar las características que debía tener el protocolo y dispositivo de atención. La trayectoria en el interior de la universidad de las participantes de la Red permitió generar consenso y tejer alianzas feministas con distintas áreas, a través de sus trabajadoras y trabajadores de distintos claustros y áreas.

Por otra parte, y en línea con el clima social construido en torno a la visibilización y señalamiento de la violencia contra las mujeres, diferentes áreas y sectores de la universidad como el rectorado, coordinaciones de carrera, gremios entre otros, comenzaron a sensibilizarse a partir de consultas sobre casos de violencia de género que muchas veces no encontraban un cauce de acción claro, ni acorde con la complejidad que presentaba cada uno. Ante la falta de herramientas específicas, las respuestas que prevalecieron, aunque movilizadas por buenas intenciones, resultaron arbitrarias institucionalmente y no garantizaron un justo proceso ni la perspectiva de género. En otros casos ante la emergencia de situaciones de violencia hacia las mujeres, se identificaron “escraches” en redes sociales o espacios físicos de la universidad que preocupaban y preocupan a la comunidad universitaria.

Por último, pero de importancia sustantiva, fue necesaria la voluntad política de las autoridades para asumir un compromiso con relación a la violencia de género y destinar parte de los recursos necesarios para la sanción del protocolo y un dispositivo que permitiera aplicar la normativa.

Tenemos protocolo de actuación, ¿y ahora qué? ¿Cómo lo implementamos frente a casos de violencia en UNTREF?

La implementación de protocolos supone un proceso complejo donde se ponen en juego factores económicos, políticos, culturales, institucionales, disciplinares y subjetivos. Se trata de un punto de partida para la transformación de prácticas sostenidas históricamente y que por tanto demandan tiempo. No es de ninguna manera una fórmula mágica y automática, siendo éste uno de los mitos que más circula en las universidades. La aplicación deviene más compleja cuando se trata de alterar posiciones de poder y se hace necesario un fuerte compromiso con la educación como herramienta de transformaciones.

Luego de la sanción del protocolo en 2018, se crea por resolución rectoral un comité interdisciplinario contra las violencias de género que tiene a su cargo; a) la atención, el registro y seguimiento de los hechos de violencia o discriminación, b) la difusión y formación, c) la construcción de información estadística y d) la generación de conocimiento sobre la temática. Uno de los primeros aspectos que sostenemos ser fundamental para la aplicación de protocolos es la conformación de un equipo rentado y con los recursos necesarios para tal fin. Las actividades que implica la aplicación de un protocolo requieren de una estructura que no se base en trabajo voluntario, y con profesionales que estén abocadxs específicamente a esta tarea.

Por otra parte, la conformación del Comité es interdisciplinaria. Integran el equipo profesionales de la sociología, psicología y del derecho con formación y experiencia en el campo del género. Si bien la formación disciplinar es diversa, lxs integrantes del Comité comparten formación y experiencia en el área educativa y específicamente en educación sexual integral que, como se verá más adelante, enriquece la mirada sobre los casos e imprime un carácter particular a las intervenciones.

Otro factor que deba considerarse del equipo, que se vincula con aspectos de orden institucional, es la participación del director de asuntos jurídicos de la universidad en el Comité. Esta característica ha permitido un compromiso del área con la tarea y ha facilitado procesos decisorios.

La dificultad para establecer al equipo en un espacio físico de trabajo fue uno de los primeros obstáculos con el que nos encontramos. La UNTREF es una universidad que está dispersa territorialmente en muchas sedes tanto en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires como en el partido de Tres de Febrero. Una primera definición fue privilegiar el emplazamiento del equipo en la sede central donde transcurren las actividades académicas de grado. El hecho de que se necesitara un espacio privado que garantice la confidencialidad de las consultas hizo que pasaran muchos meses de probar entrevistas en diferentes espacios. Estas dilaciones nos llevan a pensar en las dificultades de legitimación de los espacios de género dentro de las universidades.

La definición de las pautas para la atención y seguimiento de casos también ha llevado tiempo y se lo considera como un conjunto de procedimientos dinámicos que se van institucionalizando a través de la ocurrencia de los casos. Ante la presentación de una consulta, se pauta una entrevista, se registra en una base de datos y si la situación presentada lo requiere se

confecciona un acta que las personas deben firmar y que pueda darse curso a una intervención o proceso legal.

El relato de los hechos es un requerimiento necesario para dar curso a acciones del Comité. Intentamos que dicho relato no sea una revictimización, sino una versión verbal que pueda proporcionar nuevas posiciones al sufrimiento de la víctima desde la perspectiva de sus derechos. A modo ilustrativo, retomamos una situación; puede ocurrir que una mujer, aún siendo una aliada frente a la violencia de un hombre más poderoso, comenta a otra sobre una situación de acoso “¿cómo permitiste que esto pasara?” En ese momento, se reedita la culpa de la violencia ejercida por el poderoso, que es de ella misma. Justamente pensar que ella había tenido la culpa fue lo que le impidió hablar durante mucho tiempo. ¿Cómo evitar entonces, aún a partir de las mejores intenciones; revictimizar debido a la naturalización de los comportamientos abusivos? Esa es una de las preguntas que orada en cualquier consulta de denuncia de violencias. Se trata de la búsqueda de nuevos sentidos. Esta es una tarea que no puede hacerse en solitario, solo puede hacerse en un marco colectivo.

Se procura también que este relato sea una sola vez, pero en algunas situaciones puede ser precisa una reiteración en el área jurídica. De este modo los principios establecidos operan como un horizonte de acción, pero la tarea del equipo no es infalible.

Una vez que las personas relatan los hechos, el Comité tipifica los tipos y modalidades de violencia a partir del análisis lo dicho. La tipificación no implica en esta instancia una sanción, pero sí pueden establecerse medidas de protección o intervenciones de tipo *blandas*. Predominan en las situaciones atendidas hechos de violencia psicológica y simbólica. Se han registrado con mucha frecuencia chistes misóginos en el aula, tratos diferenciales entre varones y mujeres a la hora de evaluar, comentarios intimidatorios, hostigamiento, acoso, falta de reconocimiento del cambio de género, entre otros hechos. En cuanto al género de las personas que solicitan intervención ante situaciones de violencia la mayoría se identifica como mujeres, aunque se recibieron algunas consultas de personas pertenecientes al colectivo LGBT+.

El nivel de gravedad varía de acuerdo con los hechos ocurridos, el tipo de relación entre las personas y la percepción de riesgo por parte de la persona que consulta. Es decir, cuando en los hechos el responsable es un docente frente a un estudiante se consideran de mayor gravedad, y la situación se evalúa de forma diferente cuando es entre pares. Cuando quienes son responsables de estos hechos son docentes o no docentes se trata de violencia institucional o violencia laboral. Del mismo modo se evalúa diferencialmente el nivel de riesgo en el que pueden encontrarse las personas.

A lo largo de estos casi dos años el Comité ha tenido lo que podríamos llamar puntos de inflexión. El primero es un punto previsible pero difícil de tratar. La aparición de consultas que nos invitan a reflexionar sobre el Comité como un catalizador institucional y social en que se pueden identificar fácilmente las desigualdades que atraviesan la institución y la sociedad. El segundo se da cuando las intenciones de reparación que solicita la víctima son imposibles de satisfacer en términos institucionales o constituyen pedidos arbitrarios con los que el Comité no acuerda. El tercero cuando las consultas toman carácter público y promueven la exposición de los partícipes, así como también la puesta en duda de lo pertinente de las decisiones del Comité.

La primera inflexión refiere al reconocimiento del espacio como catalizador y analizador institucional y social. El tipo de consultas que se han recibido tienen la diversidad y complejidad de los vínculos humanos en general. Se han identificado situaciones que pueden definirse en términos de violencia de género –entrelazadas con otras desigualdades (edad, étnicas, de clase)– y otras más ligadas a malestares de distintas relaciones vinculares en toda la universidad. En este sentido el comité funciona entonces en algunas ocasiones como catalizador de conflictos institucionales de distinto orden ligados en muchos casos a abusos de poder. Esto expresa una instancia de bisagra con relación a los cambios culturales y el corrimiento de los márgenes de convivencia posibles con algunas situaciones naturalizadas como la misoginia y el machismo. Este corrimiento de márgenes expresa también distancias generacionales, por ejemplo, estudiantes jóvenes que expresan no tolerar la violencia simbólica o abusos de poder por parte de docentes que la han naturalizado y que forman parte de su repertorio de prácticas cotidianas y que hasta hace poco tiempo eran premiadas tanto por estudiantes como por colegas. Algunas consultas incluso involucran estamentos que tienen un poder establecido jerárquicamente en la institución. Además, las consultas por violencia laboral tengan o no una connotación de género también han ido creciendo a medida que el Comité se comenzó a consolidar en línea con la conflictividad social que trasciende los muros de la universidad.

La existencia de diferentes tipos de desigualdad en las instituciones es lo que nos lleva a reflexionar sobre los alcances y limitaciones de un dispositivo preparado para atender situaciones de violencia de género que aparece como un espacio de confianza para la manifestación de otras situaciones, a la vez que el género se presenta de forma transversal en numerosas consultas.

Estas situaciones también nos invitan a seguir pensando los registros, estadísticas⁴ y abordajes se presentan en situaciones que el Comité califica como abuso de poder o maltrato, pero no como violencia de género. En algunos casos faltan elementos para poder calificarlos de esa manera. En otros casos sucede que las personas resignifican hechos del pasado que pueden calificarse como hechos de violencia a partir de situaciones que si bien pueden resultar incómodas o ser calificadas como maltrato o abuso de poder no necesariamente son situaciones de violencia de género.

El segundo punto de inflexión es la emergencia de casos en los que la persona que se sintió agredida en su sensibilidad por otrx, solicita sin mediación de tiempo ni proceso alguno el *retiro* de esa persona de su cargo.

Estas circunstancias ponen al Comité en el lugar de lo imposible: “dejar satisfecha la sed de venganza, tenga o no fundamento”. La línea de acción del Comité es respetar el derecho de todxs; cuando no quedan satisfechos quienes consultan se produce un efecto recursivo, en el cual nada de lo que se haga termina siendo un poco más justo para las personas involucradas.



Sukía, Fernanda y Laidy:
Proceso de construcción del modelo de *Nuestra Patrona de la Cantera*, 2008.



En algunas ocasiones se nos pide labor de policía, el cual no estamos dispuestxs a ejercer o se nos endilga un carácter persecutorio, muy lejos de constituir, es así que nos preguntamos cómo generar nuevas formas de plantear lazos que reviertan el autoritarismo patriarcal, sin reproducirlos en el intento.

En la conferencia que dictó en esta universidad hace un tiempo, Judith Butler dio un ejemplo: cuando una persona con una performatividad de género distinta camina por la calle solx, ¿qué es lo que hace que pueda ejercer ese derecho? ¿Se siente segurx? Solo si hay aceptación en el espacio cultural. Si es posible estar seguro es porque muchos apoyan ese derecho, a pesar de que esa persona esté sola (hay un grupo, una alianza caminado aunque no esté presente). Lo mismo ocurre con las mujeres. Caminar sola por determinados lugares, ocupar un lugar valorado en un aula, era posible o impensable de acuerdo con la época en que esto ocurría. Si sucede un ataque, no se agrede solo a la persona, sino a la categoría social. He ahí una de las características del feminicidio, y por supuesto del travesticidio.

La seguridad o no, tiene que ver no solo con los casos sino con una cultura. Es esa cultura, el espacio es el que permite o no determinados asedios. Recordemos que todxs somos potencialmente precarixs. Butler afirma que vivir en cuerpos mal reconocidos implica vivir en las sombras, no como sujetxs. Se trata de contribuir justamente desde el corazón mismo de la universidad, a la conformación de una cultura que avale la equidad de género desde cada unx de lxs miembrxs que la conformamos.⁵

El tercer punto se vincula con el estado público de las situaciones o hechos de violencia de género. Entre los principios generales del Protocolo se definen la confidencialidad y la no revictimización. El seguimiento de estos principios es necesario, pero no es sencillo. Ante las consultas sobre hechos denunciados públicamente, ya sea previamente o luego de la intervención del Comité, en redes sociales o en espacios físicos compartidos

de la universidad es frecuente que se despliegue *una denuncia a quien denuncia*. Es decir que las personas escrachadas suelen denunciar por los mismos medios a quien realizó la denuncia inicial o es frecuente que las consecuencias perjudiquen a quien se encuentra en situación de víctima.⁶

Las intervenciones pueden dar noticia a otras áreas que quizás no respeten la confidencialidad. Las situaciones sobre las que se trabaja despiertan curiosidad entre los distintos claustros, puede pasar que la persona que consulta ya haya alertado a sus colegas/compañerxs, puede pasar que quienes son señalados también hayan comentado la situación a distintas personas que colaboran en la propagación de versiones variadas y malentendidos.

A su vez, ante esta difusión de hechos ha ocurrido el despliegue de decisiones arbitrarias por parte de personas de distintos claustros de la comunidad universitaria en las cuales se ha puesto en juego el derecho a la educación de estudiantes o se han expresado medidas *sobreactuadas* más allá de las medidas consensuadas por el Comité que pueden enredar las situaciones de forma perjudicial. El Comité propone principios o líneas de acción, pero son las personas las que las llevan delante de múltiples maneras.

De las intervenciones

El tipo de intervenciones desarrolladas se determina caso a caso y podemos definir esa intervención como el resultado de la estrecha relación entre las expectativas de resolución de las personas que consultan y las posibilidades de la institución. En hechos de violencia en los que por la pertenencia de los implica-

dos, la universidad no tenía posibilidad de dar curso a sanciones, pero que se configuraban como delitos, se ha acompañado y asesorado para la denuncia penal ante la voluntad del damnificadx de proceder.

En casos en los que la universidad sí puede intervenir y sancionar se nos presentan responsabilidades e



Sukía y Falco: Proceso de construcción del modelo de *Nuestra Patrona de la Cantera*, 2008.

inquietudes de diferente índole. Si bien todas las situaciones pueden ser percibidas como de una gravedad máxima para la víctima, es tarea del Comité definir la dimensión y por tanto el tipo de intervención necesaria para su reparación en términos individuales, pero especialmente en términos colectivos. En este sentido cada caso despierta interpelaciones varias; ¿qué tipo de intervención es la más justa? ¿Qué sería más reparador para la víctima? ¿Es posible implementar esa reparación que espera la víctima? ¿Qué medida sería la más adecuada en términos de prevención? ¿Cómo enmarcar la intervención en la perspectiva de derechos? ¿Cómo evitar la reexposición? ¿Cómo garantizar la confidencialidad más allá de los principios del Comité?

Algunas de las situaciones no han sido definidas como competencia del Comité; en estos casos se ha sugerido una continuidad por vías alternativas, sin recomendar intervenciones específicas a otras áreas de la universidad. En otros casos que no se han calificado como violencia, pero que afectaban la continuidad educativa, se han implementado estrategias para promover la permanencia mediante atención psicológica y seguimiento. En este sentido el Comité se sitúa en el marco de las políticas educativas de la universidad, priorizando la continuidad educativa de los estudiantes.

Atendiendo las características que asumen las violencias de género en la universidad (mayormente violencia simbólica/psicológica), apostamos por intervenciones que apunten a la protección de las víctimas, la reparación de los hechos y a la transformación de discursos y prácticas que promueven la violencia y la desigualdad de género.

Lejos de asumir una lógica punitiva⁷ o policiaca para el abordaje de las situaciones de violencia propias de la universidad nos apoyamos en dos pilares fundamentales; uno es la apuesta por la formación y la otra la articulación interna entre los actores que conforman nuestra comunidad educativa.

En este sentido se apuesta por una política de formación que se promueve a través de la articulación interna con diferentes claustros: docentes, no docentes, estudiantes y áreas: carreras, institutos y departamentos.

Estas actividades de atención e intervención ante los casos que se presentan se realizaron también con el apoyo y la articulación externa. En este caso el acompañamiento de la Red Interuniversitaria de Género. La universidad está representada en dicha red a través de dos personas que integran el Comité Interdisciplinario contra las Violencias. En el marco de esa red, resguardando la confidencialidad de los implicados en las situaciones, se realizan clínicas de casos que permiten autoevaluar y vigilar el modo de funcionamiento del dispositivo.

En este sentido retomamos a Blanco (2016) quien plantea la importancia del vínculo entre los sujetos y las instituciones al momento de implementar este tipo de dispositivos. Precisamente es la afiliación institucional⁸ condición de posibilidad para construir vínculos de confianza y la apropiación de estos instrumentos por parte de la comunidad universitaria. Las articulaciones que se generan dentro y fuera de la Universidad se nos presentan como fortalezas institucionales al momento de implementar el protocolo.

El protocolo y más allá: hacia políticas de género en la universidad

A lo largo de estos más de dos años de trabajo del Comité las tareas se vinculan no solamente con la aplicación del protocolo; sino que se han asumido tareas asociadas a la implementación de políticas de género en la universidad en un sentido amplio, es decir políticas institucionales orientadas a diferentes aspectos que hacen a la vida de la comunidad universitaria. En este sentido, tal como señalan Florencia Rovetto y Noelia Figueroa

...estos dispositivos (protocolos, reglamentos, estatutos) son válidos en la medida que pueden constituir espacios que permiten hablar, denunciar, visibilizar y hasta reparar en algunos casos los efectos de las situaciones de violencia. Pero no son suficientes si, junto con ellos, no se encaminan acciones para desestructurar el poder que en la universidad permite que, mayoritariamente, las mujeres y otros sujetos feminizados sigamos siendo pensadxs como un grupo subordinado y víctimas de violencias sexistas de distinto orden...⁹.

Es así que entre estas actividades se encuentran la transversalización de la perspectiva de género en la currícula, la aplicación de la *Ley Micaela*, la adecuación a la *Ley de Identidad de Género*, la participación en actividades de aplicación de la ESI en escuela media y la participación en políticas locales.

Una de las actividades más interesantes fue la que se realizó en el marco de la Cátedra de Problemáticas del Mundo Contemporáneo, una materia común a todas las carreras de la universidad para incorporar la perspectiva de género en la currícula. En la misma línea, se mantuvieron reuniones con la Coordinación de la Especialización en Docencia Universitaria y se acordó incorporar una clase sobre género en la materia *Sujetos Estudiantes de la Universidad*.

A fines de 2018, mediante una propuesta del Comité al Consejo Superior de la Universidad se aprobó la adhesión a la *Ley Micaela* (núm. 27.499) y se designó a este equipo las actividades que den cumplimiento a la misma en la Universidad. La ley obliga a todas las personas que trabajan en los tres poderes del Estado Nacional a recibir capacitaciones en temas de género y violencia contra las mujeres. Para la universidad esto implica que los claustros docentes, no docentes, estudiantes y autoridades reciban capacitaciones sobre estas temáticas. El Comité ha iniciado encuentros de formación junto a los claustros durante 2019 y durante el año 2020, en contexto de pandemia y aislamiento social, se realizaron capacitaciones en perspectiva de género y prevención de violencias a las máximas autoridades de la universidad, así como a los directores de gestión en cumplimiento de la *Ley Micaela* y en articulación con otras institu-

ciones. También intervino en la capacitación de docentes de algunas carreras de grado, como Artes del Circo y Psicomotricidad y en algunos diplomados pertenecientes al Área de Extensión, como Tango y Ajedrez.

Además, en el año 2019 el Comité trabajó intensamente en la adecuación de la ley de identidad de género. El Consejo Superior aprobó una resolución en este sentido y desarrolló una serie de reuniones con su departamento de alumnos, área de estadísticas, área de sistemas y otras áreas para poder adecuar la normativa y además poner en marcha capacitaciones al personal. En este sentido, la adecuación a la norma implica no solo la promoción de una universidad que respete los derechos de identidades, sino que también sea un espacio que aloje amigablemente y se nutra de la diversidad.

En una acción conjunta con el gremio docente, el gremio no docente y el Centro de Estudiantes se presentó al Consejo Superior de la Universidad la propuesta de Licencia por Violencia de Género y Discriminación por Orientación e Identidad Sexual para docentes, investigadores, personal no docente y estudiantes. La resolución fue aprobada a fines de 2020 y se suma al conjunto de políticas de género en las que el Comité colabora en su aplicación.

A su vez, el Comité participó de un programa de intercambio con escuelas de nivel secundario junto a la Secretaría Académica y la carrera de Estadística. Se realizaron reuniones con docentes de escuelas del partido para poder implementar proyectos educativos que incorporen la ESI y supervisión proyectos que versaban sobre la violencia de género o violencia en los noviazgos.

Durante el año 2018 y parte de 2019, algunas integrantes del Comité han participado en la mesa local de violencia que promueve la Dirección de Género del Municipio de Tres de Febrero y en la que participan diferentes actores como escuelas, agencias gubernamentales y barriales de base. Desde finales de 2019 la mesa no continuó en funcionamiento. En los casos que fue necesario los circuitos de derivación a la Dirección de Género fueron satisfactorios.

Las acciones que hemos ido incorporando y emprendiendo trascienden la estricta implementación del protocolo y nos invitan no solo a proponer acciones que van más allá de las temáticas de la violencia, sino también a pensar a las instituciones universitarias como ámbitos susceptibles de aplicación de políticas de género. En otras palabras, a preguntarnos sobre las maneras de transversalizar la perspectiva de género en toda la universidad.¹⁰

Reflexiones finales

Nuestro punto de partida fue la Red Interdisciplinaria de Estudios de Género, que promovió la elaboración y aprobación de Protocolo como instrumento para el abordaje de las violencias. A partir del desarrollo de una línea temporal de crecimiento, damos cuenta de la variedad de situaciones y casos atendidos y las distintas dificultades que se han presentado a lo largo de dos años de actividad. Llegado el actual grado de crecimiento nos vemos en la necesidad de generar un formato institucional que despliegue de forma más articulada, las distintas acciones contra la violencia de género que se realizan en la universidad.

La dificultad, por ejemplo, para lograr un espacio físico propio, cuya materialización fue ardua, es analizada como resistencia a la generación de un espacio simbólico. La transversalidad de las consultas ha cristalizado en que el trabajo en el área permite colocarse como un analizador institucional y social y devela las microformas que va adquiriendo el ejercicio del poder. El análisis de esas situaciones en las que el poder manifiesta la distribución desigual entre géneros en la institución y en la sociedad. Se trata de situaciones, en muchos casos, imperceptibles incluso para los propios actores.

Finalmente, la implementación misma de políticas de género en la universidad ocurre en un contexto en el cual los feminismos han enfrentado las tensiones propias de un movimiento que se masifica, se define y redefine. En este sentido la creación de un Ministerio de Mujeres y Diversidad Sexual nos da impulso para seguir pensando nuevos formatos y estrategias que transversalicen el género en toda la universidad.

Notas

1. Rafael Blanco y Carolina Spataro, "Con/contras las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas" en *Revista Nómadas 51*, Universidad Central, Colombia, 2019.
2. Charles Tilly y Lesley Wood, *Los movimientos sociales. Desde sus orígenes hasta Facebook*, Crítica, Barcelona, 2010.
3. Vanesa Vazquez Laba y Cecilia Rugna, "Aulas sin violencias, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín", En *Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación*, núm. 38, 2015, Subsecretaría de Publicaciones, Facultad de Filosofía y Letras, UBA, 2015.
4. Raquel Osborne, "De la 'violencia' (de género) a las 'cifras de la violencia': una cuestión política", En *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 15, pp. 99-124. ISSN: 1139-5737, 2008.
5. Judith Butler, (2019). Conferencia dictada en *UNTREF el 16 de septiembre de 2015*. Disponible en línea: www.youtube.com/watch?v=-UP5xHhzL7s
6. Rafael Blanco y Carolina Spataro, *Con/contras las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas, Revista Nómadas 51*, Universidad Central, Colombia, 2019.
7. Rita Segato, *La guerra contra las mujeres*, Traficantes de Sueños, 2016.
8. Alan Coulon. "El Oficio de estudiante. La entrada en la vida universitaria", París: PUF, 1997, citado en Rafael Blanco, *Más allá de los protocolos contra las violencias de género. Desafíos actuales a la cultura universitaria*, Revista Bordes, 2017.
9. Rovetto Florencia, y Figueroa Noelia. *Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas*, Revista Descentrada, 1 (2), e026. 2017.
10. Vazquez Laba, Vanesa. Lo "personal es política universitaria": incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual, La Aljaba, ISSN: 0328-6169, e-ISSN: 1669- 5704, 2017.

Referencias

- Blanco, Rafael. “Más allá de los protocolos contra las violencias de género. Desafíos actuales a la cultura universitaria”, En *Revista Bordes*, Noviembre de 2016-enero de 2017. *Revista de Política, Derecho y Sociedad*, ISSN 2524-9290 <http://revistabordes.com.ar>
- Butler, Judith. Conferencia dictada en unref el 16 de septiembre de 2015. Disponible en línea: www.youtube.com/watch?v=-UP5xHhz17s (2019).
- Osborne, Raquel. “De la ‘violencia’ (de género) a las ‘cifras de la violencia’: una cuestión política”, En *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, núm. 15, pp. 99-124. ISSN: 1139-5737, 2008.
- Segato, Rita. *La guerra contra las mujeres*, Traficantes de Sueños, 2016.
- Rovetto, Florencia y Noelia Figueroa. “Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas”, *Revista Descentrada*, vol. 1, núm. 2, e026. 2017.
- Vazquez Laba y Cecilia Rugna. “Aulas sin violencias, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín”, En *Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación*, núm. 38, 2015. Subsecretaría de Publicaciones, Facultad de Filosofía y Letras, UBA, 2015.
- Vazquez Laba, Vanesa. *Lo “personal es política universitaria”: incumbencias de las universidades nacionales frente al acoso sexual*, La Aljaba ISSN: 0328-6169, e-ISSN: 1669- 5704, 2017.
- Tilly, Charles y Lesley Wood. *Los movimientos sociales. Desde sus orígenes hasta Facebook*, Crítica, Barcelona, 2010.