

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN LA UNLPAM: COMENTARIOS AL PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN.

Daniela Zaikoski¹.

RESUMEN. Teniendo en cuenta los objetivos y los ejes de este congreso, la propuesta de esta presentación es discutir el ámbito universitario como espacio donde se producen situaciones de discriminación y violencias contra las mujeres, cuestión escasamente visibilizada en los aspectos funcionales y organizacionales de la Universidad, al menos en la de La Pampa, y de escasa incidencia como contenido y problema en los programas de estudio de las carreras de derecho. El trabajo realiza un breve comentario al protocolo de intervención dictado en 2017 que nos aproxima al problema de las violencias en el espacio universitario como manifestación de la discriminación.

INTRODUCCIÓN.

Las violencias contra las mujeres históricamente se han basado en relaciones asimétricas de poder configurándose lo que la doctrina constitucionalista denomina desigualdad estructural², ya que si bien las discriminaciones se manifiestan o afectan a un individuo, sus razones y causas se explican porque ese individuo pertenece al grupo desaventajado. No se entienden las violencias y discriminaciones contra las mujeres por fuera de un marco cultural que se basa en relaciones jerárquicas de poder entre hombres y mujeres que constantemente refuerzan los estereotipos de inferioridad relativos a las posiciones que las mujeres ocupan en las relaciones sociales. Este marco cultural es contrario a los objetivos y finalidades de la UNLPam, como casa de estudios de educación superior, conforme el Estatuto que la rige³. En tal documento, la UNLPam se propone interpretar las necesidades de la sociedad

¹ Abogada. Docente de Introducción a la Sociología y de Sociología Jurídica de la carrera de Abogacía de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam. Correo de contacto: danizetabe@gmail.com

² Saba, Roberto (2016). Más allá de la igualdad formal ante la ley. ¿Qué les debe el Estado a los grupos desaventajados? Siglo Veintiuno: Buenos Aires.

³ Disponible en <http://www.unlpam.edu.ar/images/Concursos/Estatuto-UNLPam.pdf>

y se constituye como institución dinamizadora del cambio social en el marco de una concepción humanista y orientada a los valores democráticos. La discriminación y violencias contra las mujeres son incompatibles con los valores asumidos por la UNLPam y por lo tanto no pueden tolerarse tales situaciones. La UNLPam entiende a los valores democráticos como aquellos fundados en la libertad e igualdad de las personas, libres de estereotipos, respetuosos de las diferencias y garantes de la concepción de derechos humanos.

Dominguez *et al* (2014) señala que es *...ostensible que la violencia de género trasciende las relaciones sociales establecidas en el ámbito privado/doméstico y se manifiesta en los diferentes espacios tanto públicos estatales como público societales, quedando planteada la dimensión política de la violencia de género y especialmente aquella contra las mujeres. La violencia en instituciones como la universidad no es tan sencilla de develar, porque difícilmente incluye la agresión física, tiene un carácter poco visible, forma parte de la cotidianidad que las naturaliza y se inscribe en una relación jerárquica de poder que “no se discute”⁴.*

En tal sentido, la propuesta de esta presentación es discutir el ámbito universitario como espacio donde se producen discriminación y violencias contra las mujeres, cuestión escasamente visibilizada en los aspectos funcionales y organizacionales de la Universidad, al menos en la de La Pampa, y de escasa incidencia como contenido y problema de estudio en los programas de las carreras de derecho.

MUJERES, UNIVERSIDAD Y VIOLENCIAS. La violencia en razón de género contra las mujeres ha sido definida por el Comité Cedaw en la Recomendación General n° 35 (RG 35) del año 2017 que complementa la Recomendación General n° 19 (RG 19) del año 1992. En la RG 19, el Comité relacionó las

⁴ Alejandra Domínguez, Nidia Fernández, Silvia Fuentes, Rosa Giordano, Alicia Soldevila: ¿Docentes ejercen violencia de género en estudiantes de la UNC?, Escuela de Trabajo Social Universidad Nacional de Córdoba, Actas del Tercer Congreso: Género y sociedad, ISBN 978-950-33-1155-4, disponible en <http://conferencias.unc.edu.ar/index.php/gyc/3gyc/paper/viewFile/2611/692>

violencias contra las mujeres con la discriminación tal como ha sido caracterizada en el art. 1 de Cedaw.

Por otro lado, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la ley nacional 26485 contienen definiciones sobre las violencias contra las mujeres, los espacios en los que ocurre (privado, comunitario y público) y los responsables (particulares o el Estado por el hecho de tolerarlas y las cometidas por sus agentes) así como las obligaciones de debida diligencia: prevenir (visibilizar y sensibilizar), respetar, proteger, investigar y sancionar, reparar y dar garantías de no repetición y erradicar, las que pueden ser positivas o negativas.

Existe abundante normativa internacional sobre educación y mujeres que se despliega en diversos instrumentos que prohíben la discriminación y destacan que las violencias afectan a las niñas y mujeres en los procesos educativos. La Agenda Mundial Educación 2030⁵ reconoce que la igualdad de género es un problema global que requiere un enfoque integral que garantice no sólo que las niñas y los niños, las mujeres y los hombres obtengan acceso a los distintos niveles de enseñanza -tal como los desarrolla la Observación General n° 13⁶- sino que el derecho a la educación se concreta cuando estos sujetos adquieran las mismas competencias en la educación y mediante ella.

La Cedaw contiene disposiciones sobre mujeres y educación en el art. 10, la Convención de Belem do Pará indica que se debe capacitar a los operadores jurídicos para la integración de la perspectiva de género. Del mismo modo lo prevé la ley nacional 26485 y las Recomendaciones General 33 y 35 del Comité Cedaw.

Por ello, los problema de la educación, la educación jurídica y los planes de estudios de las carreras donde se forman quienes serán jueces/zas, defensores/as, fiscales, etc. en el sistema de administración de justicia o quienes luego se insertarán como administradores/as, asesores/as, legisladores/as y ministros/as en el gobierno de lo público y el profesorado,

⁵ Disponible en <https://es.unesco.org/themes/educacion-igualdad-genero>

⁶ Aplicación del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general 13, El derecho a la educación (artículo 13 del Pacto), (21º período de sesiones, 1999), U.N. Doc. E/C.12/1999/10 (1999), disponible en <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/epcomm13s.htm>

etc., no pueden soslayar la relación entre violencias y discriminaciones contra las mujeres en el propio ámbito donde se realiza la socialización profesional.

De una parte a este tiempo, las universidades han empezado a reaccionar ante el problema de la igualdad y no discriminación y las violencias contra las mujeres con el dictado de protocolos de intervención. Cuentan con normas de este tipo: la Universidad Nacional de La Plata⁷, la Universidad de Buenos Aires⁸, Universidad Nacional de La Pampa⁹, Universidad Nacional de Mar del Plata¹⁰, Universidad Nacional de Córdoba¹¹, Universidad Nacional del Litoral¹², entre otras universidades nacionales.

A la vez, las violencias contra las mujeres en tanto que constituyen el sector de personal docente ha sido desarrolladas por Unesco (1997) en lo relativo a los derechos, libertades y obligaciones del personal docente en el Capítulo IX) sobre las 'Condiciones de empleo' de docentes universitarios en la *Recomendación relativa a la condición del personal docente de la enseñanza superior* particularmente todo lo prevista en el párrafo 50 que establece: *"El despido como sanción sólo debe producirse por causas justas y suficientes relacionadas con la conducta profesional, por ejemplo, negligencia persistente en el cumplimiento del deber, notoria incompetencia, fabricación o falsificación de resultados de investigaciones, irregularidades financieras graves, conducta inaceptable debido a sus connotaciones sexuales o de otro tipo con estudiantes, colegas u otros miembros de la comunidad o amenazas serias a los mismos, corrupción del proceso educativo, por ejemplo, falsificando resultados académicos, diplomas o títulos a cambio de remuneración, favores sexuales o de otro tipo o solicitando favores sexuales, financieros o de otro tipo*

7

Disponible

en

http://www.fau.unlp.edu.ar/shared_resource/pdf/html/protocolo_actuacion_violencia_de_genero.pdf

⁸ Protocolo conforme Resolución CS N°4043/15.

⁹ Resolución 310/2017 CS.

¹⁰ Conforme Ordenanza del Consejo Superior n° 238072017 disponible en <http://www.mdp.edu.ar/attachments/article/651/ocs%202380-17.pdf>

¹¹ Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC", conforme Resolución Honorable Consejo Superior 1011/15, disponible en <https://campus.unc.edu.ar/extensión/plan-de-acciones-y-herramientas-para-prevenir-atender-y-sancionar-las-violencias-de-género>

¹² Protocolo General de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante Situaciones de Violencia, información disponible en www.unl.edu.ar/noticias/news/view/la_unl_aprobó_su_protocolo_de_violencia#.Wq7RzuhubIU

a empleados o colegas subordinados a cambio del mantenimiento en el empleo” (el subrayado me pertenece). También se ha pronunciado UNESCO (1960) en la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza¹³. Entre los objetivos estratégicos de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se encontraba la educación y la capacitación.

Los últimos informes de organismos internacionales a Argentina han resaltado la ausencia o escasa atención que se da a la educación sexual en el sistema educativo.

En el ámbito interno encontramos el Convenio Colectivo Docente, aprobado por Decreto 1246/2015¹⁴. Al respecto el artículo 22 señala: *Erradicación de toda forma de violencia laboral. Los signatarios se comprometen a instrumentar toda medida tendiente a evitar cualquier situación de violencia laboral. A tal fin, la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual* y el artículo 23 dice: *Erradicación de toda forma de discriminación Los signatarios se comprometen a eliminar cualquier norma, medida o práctica que pudiera producir arbitrariamente un trato discriminatorio o desigual fundado en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, aspecto físico, lugar de residencia, personas viviendo con VIH, como también respecto a cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule la igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.*

También se pronuncia acerca de la violencia y discriminación el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales que establece en su Artículo 7°: *Prohibición de discriminación y deber de igualdad de trato: Se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores de las instituciones universitarias nacionales por motivos de raza, sexo, religión, nacionalidad, políticos,*

¹³ Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001145/114583s.pdf#page=119>

¹⁴ Disponible en http://dga.unsa.edu.ar/images/patrimonio/normas/decreto_1246.

gremiales o de edad. El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones.

Lo importante a señalar es que no sólo ha ido *in crescendo* el dictado de legislación relativa al tema, sino que existen investigaciones, las que han establecido que contrariamente de lo que comúnmente se cree las universidades son espacios donde se cometen y se ocultan las violencias y discriminaciones. Según Aguilar Ródenas *et al* (2009): *La violencia de género es una problemática social que afecta a mujeres de diferentes edades, clases sociales, culturas o niveles académicos y que supera estereotipos existentes respecto a quienes la sufren, por qué y dónde se produce. Como parte de esta realidad, los datos de diversas investigaciones internacionales indican que también es un fenómeno que se da en el ámbito universitario y, como consecuencia, existen ya numerosas iniciativas y experiencias en diversas universidades del mundo que implementan medidas para prevenir situaciones de violencia de género en el contexto universitario*¹⁵ que se manifiestan de las más variadas maneras: maltrato verbal, psicológico, acoso sexual, hostigamiento, ridiculización, humillación, gritos, desautorización, propuestas sexualmente inapropiadas¹⁶ que dañan la autoestima, tienen efectos a largo plazo y constituyen un motivo de fracaso escolar¹⁷.

Por otra parte también se ha sostenido que: *La información disponible en diversos países muestra que las instituciones de enseñanza universitaria pueden ser un escenario hostil para las mujeres, donde hay un grado elevado de tolerancia a conductas que pueden caracterizarse como de acoso sexual tanto por parte de las propias víctimas como por parte del medio en el que se*

¹⁵ 'Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación' Consol Aguilar Ródenas Universidad Jaume I, María José Alonso Olea Universidad del País Vasco y Patricia Melgar Alcatud y Silvia Molina Roldán Universitat de Barcelona. Disponible en www.redalyc.org

¹⁶ 'La profesión docente y los rasgos de violencia en la educación superior. Las posibilidades de una ética docente en las interacciones educativas' de Valentín Félix Salazar de la Escuela Normal de Sinaloa y Eustolia Durán Pizaña de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Disponible en Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. ISSN 2007 - 2619

¹⁷ Gebruers cita situaciones tales como: agresiones físicas; violencia psicológica; agresiones sexuales; presiones para mantener una relación afectivo-sexual; recibir besos y/o caricias sin consentimiento; sentir incomodidad o miedo por comentarios, miradas, correos electrónicos, notas, llamadas telefónicas o por haber sido perseguido/a o vigilado/a; rumores sobre la vida sexual; comentarios sexistas sobre la capacidad intelectual de las mujeres o su papel en la sociedad o comentarios con connotaciones sexuales que las degradan o las humillan.

*produce. Así, la ausencia de denuncias planteadas por las personas agredidas puede obedecer a múltiples razones, entre ellas, porque no consideran que la situación vivida constituya acoso sexual, porque no encuentran mecanismos adecuados para formalizar la denuncia o porque creen que la denuncia empeorará su situación.*¹⁸

Gherardi (2016) señala que en la región es común la analogía entre violencias y acosos en el trabajo con el acoso y las violencias en los ámbitos educativos. Si ello es así, las mismas normas que protegen al docente de actos discriminatorios en el empleo son susceptibles de ser aplicadas a otros miembros de la comunidad académica si la situación de asimetría de poder tiene lugar, lo que daría lugar a llenar cualquier vacío legal que pudiera suscitarse.

Por otra parte, Gebruers (s/f) señala que si bien el acoso ha empezado a tener un lugar en la agenda de las instituciones, el problema aún sigue invisibilizado debido a que: *“...y las mujeres y niñas que se encuentran en estas situaciones deben aún superar numerosos obstáculos para acceder a la justicia. Esto se debe no sólo a la ausencia de normas específicas, sino también a que los roles de género naturalizan ésta violencia y se encuentra fuertemente arraigada en la sociedad”*¹⁹.

Las violencias pueden ser muy sutiles. Constituyen violencias y discriminación la escasa representación política que alcanzan las mujeres en las instituciones de educación superior en sus órganos electivos o no, en la segregación de carreras e inserción laboral destacándose territorios masculinos y femeninos así como también la falta de políticas de conciliación de las trayectorias académicas y familiares, entre otras políticas cuya implementación se demora.

COMENTARIO AL PROTOCOLO

El ‘Protocolo de intervención institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam’ surge con motivo de algunos hechos acaecidos en dependencia de la universidad en el

¹⁸ CEPAL - Serie Asuntos de Género N° 141, documento a cargo de Natalia Gherardi (2016).

¹⁹ ‘Hacia la efectiva prevención y sanción del acoso sexual en Argentina’, Cecilia Gebruers. Disponible en http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf140313-gebruers-hacia_efectiva_prevencion_sancion.htm

marco de *...un proceso de visibilización y desnaturalización de las distintas formas de violencia. Que dada la vulnerabilidad de las víctimas de estas situaciones de violencia, es necesario contar con herramientas que permitan una rápida resolución que garantice sus derechos. Que existen investigaciones en otras universidades de Argentina que dan cuenta que si bien existen numerosos casos de violencia, las denuncias son prácticamente inexistentes debido a la falta de mecanismos específicos que den respuesta a estas situaciones* (considerandos de la Res. 310/2017 CS UNLPam) por el que también se reconoce que *...existe un vacío normativo en materia de actuación ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en las dependencias de la Universidad Nacional de La Pampa* (ídem).

Como antecedentes del Protocolo se encuentran los Planes Estratégicos de la institución que en varios ejes básicos y transversales plantean el problema de la violencia y discriminación en las áreas académica, de ciencia e investigación, de extensión, de gestión y de bienestar estudiantil, así como también cabe recordar que la UNLPam dictó la Resolución 317/2016 CS por la que se establece su política institucional contra las violencias por la que se propone *...coordinar el accionar de los diferentes actores de la comunidad universitaria estableciendo como punto de partida, las directrices básicas con relación a la visibilización, sensibilización, prevención y erradicación de la violencia en el ámbito de la UNLPam*. Sin embargo la universidad no cuenta con planes de igualdad ni con la implementación de medidas de acción positiva como tampoco tales resoluciones se pronuncian sobre el presupuesto para la implementación de las políticas que enuncian.

El Protocolo define su ámbito de acción que son relaciones educativas y/o de empleo dentro de la UNLPam y a quienes alcanza: *...a. funcionarios/as de esta Universidad, b. docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, c. estudiantes cualquiera sea su situación académica, d. personal académico temporario o visitante, e. terceros que presten servicios no académicos en las instalaciones edilicias de la Universidad en forma permanente o temporal*. Este alcance abarca una cantidad y variedad de relaciones respecto de las cuales puede ser responsabilizada la universidad. Así están incluidas las violencias y

discriminaciones cometidas por quienes usan las instalaciones (por ej. para espectáculos) o los dependientes de la empresa de limpieza contratada por la institución.

Los objetivos se disponen para garantizar un ambiente libre de cualquier tipo de acción violenta, discriminatoria y/o de acoso por razones de identidad sexual y/o de género, para prevenir el desarrollo de cualquiera de estas acciones, para que se conforme un ámbito de contención y confianza adecuado para que las personas afectadas puedan denunciar su situación y que se promuevan acciones de sensibilización, difusión y formación de las problemáticas objeto de la presente normativa.

El protocolo cuenta con un procedimiento de carácter administrativo que se rige por los principios de asesoramiento, confidencialidad y contención al denunciante cuando en realidad debió haberse referido a la persona afectada directamente por los hechos investigados, por lo que aquí se observa confusión o falta de precisión, porque no es lo mismo asesorar, garantizar confidencialidad y contención a quien efectúa la denuncia que a quien es o ha sido víctima de la situación de violencia, que puede o no ser la persona denunciante.

El protocolo contiene la enumeración de las situaciones que se investigan a través de su aplicación. En el art. 5 dice: *Situaciones. Este procedimiento incluye situaciones de acoso, violencia sexual y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce, ejercicio de los derechos o afecte la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población.*

Asimismo se fijan los principios procedimentales y los relativos al debido proceso. En este último aspecto parece ser que se garantiza el debido proceso al denunciado omitiendo que la garantía del debido proceso también se debe al

denunciante (que es parte) y mucho más a la persona que ha sufrido alguna de las conductas del art. 5°. Es decir, si el protocolo de intervención se rige por los postulados de la Convención de Belém do Pará y por lo previsto por la ley nacional 26485, no puede desconocerse la obligación de proveer patrocinio letrado gratuito y especializado en cualquier procedimiento en que se investigue la comisión de violencias contra la mujer.

El art. 10 del Protocolo establece los derechos de las partes. Aquí nuevamente se confunde denunciante con persona que ha sufrido la victimización.

A partir del art. 11 el Protocolo fija el procedimiento de designación de Comisión de Intervención, la duración y renovación de los cargos, las funciones y deberes, cuyo análisis excede lo propuesto para este artículo. A partir del art. 16 nuevamente se hacen consideraciones acerca del procedimiento a seguir con detalles sobre cómo y ante quien hacer la denuncia, el modo en que recomendarán sanciones al Rector/a, cómo se valorarán las pruebas, el régimen recursivo, etc.

Destacamos que a la fecha se dictó la Resolución N° 447/2017 por la que se integró el Comité de selección de antecedentes para evaluar a los postulantes a cubrir las designaciones previstas en el art. 11 del Protocolo y se dictó la Resolución 21/2017 CS por la que se aprueba la conformación de la Comisión de Intervención prevista en el mismo artículo. La Comisión está compuesta por egresadas, profesores/as, estudiantes²⁰ y personal no docente y está dando sus primeros pasos ya que tiene que conformar el cuerpo de asesores/as que actuará en los casos concretos.

El Protocolo es una herramienta más para el abordaje de las violencias y discriminaciones. Su antecedente fáctico más directo es la investigación y

²⁰ Para una mayor profundización de la encuesta puede consultarse: Zaikoski, Daniela: Igualdad y no discriminación: la violencia contra las mujeres en la enseñanza/aprendizaje del derecho. Resumen publicado en las Actas del VII Encuentro Nacional y V Latinoamericano La Universidad como objeto de investigación. La Reforma Universitaria entre dos siglos, UNL, Santa Fe, mayo de 2017; Zaikoski, Daniela: Derecho que no se enseña no se aprende, derecho que no se aprehende no se invoca ni se aplica. aproximaciones a los contenidos sobre violencia de género en la FCEyJ de la UNLPam, publicado en Actas del II Congreso Internacional "Instituciones e interdisciplina. Alcances jurídicos, económicos y epistemológicos", Santa Rosa (La Pampa, Argentina), 3 y 4 de agosto de 2017 y Zaikoski, Daniela (2017). La violencia contra las mujeres en la enseñanza/aprendizaje del derecho: El caso de la carrera de Abogacía de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UNLPam, en Revista Cambios y Permanencias, Número 8, 2017, pp. 199-227, ISSN 2027-5528 Web

posterior sanción y exoneración del cargo a un docente de la Facultades de Agronomía y Ciencias Exactas en 2017.

PALABRAS DE CIERRE.

Las violencias y discriminaciones contra las mujeres en el espacio universitario no son un fenómeno nuevo sino que es reciente su consideración como objeto de investigación y de acción por los gobiernos universitarios. En la UNLPam a raíz de un caso concreto fueron los docentes y el estudiantado quienes pusieron en agenda el problema en el Consejo Superior y convocó a acciones de sensibilización y visibilización.

El Protocolo es fruto de ese esfuerzo. Sin embargo faltan medidas concretas que cumplan con uno de los postulados de Cedaw, cual es el de remover los estereotipos culturales, a fin de que las discriminaciones en el acceso y permanencia en las carreras, en las trayectorias de los y las docentes, no docentes y estudiantes se igualen, medidas concretas para compatibilizar las exigencias académicas con las familiares, entre otras medidas a implementarse en un ámbito que oculta que el mérito no es neutral, sino que tiene sesgo de género. La UNLPam cuenta con normas que pueden favorecer estos procesos de toma de decisión, pero la decisión es política.

En este sentido, resaltamos que debemos desterrar el mito de que las personas educadas son menos violentas. Ello es el principio para pensar como los procesos de educación formal que se llevan a cabo en la universidad reproducen las violencias y la discriminación, para preguntarnos con Femenías (2016²¹) si es que la educación reproduce la ideología sexista y, en su caso, qué responsabilidad nos cabe.

²¹ Femenías, María Luisa. (2016) Subtexto de género y violencia. Algunas consideraciones mínimas. En Colanzi, Irma, Femenías, María Luisa y Seoane, Viviana: Violencia contra las mujeres. Editorial Prohistoria: Rosario.