

### Introducción

En las universidades de la región, además de las desigualdades laborales - brecha salarial y de género - que operan en detrimento de la economía de las mujeres y del desarrollo académico y político, también las instituciones universitarias producen y reproducen distintos tipos de violencias -física, sexual, psicológica, emocional- en las relaciones laborales y pedagógicas. Las expresiones de lucha y la presencia de feministas en la universidad, posibilitó el desarrollo de diferentes herramientas jurídicas para responder a las formas más directas de las violencias, las menos naturalizadas, tales como las de acoso sexual, comportamientos y comentarios discriminatorios contra las mujeres y, también, por orientación sexual e

identidad de género. Muchas estudiantes comenzaron a denunciar algunas formas de violencia, en particular, de tipo sexual, hostigamiento por parte de estudiantes varones, profesores, así como comentarios discriminatorios y violentos, principalmente en el aula. Esta paulatina visibilidad y capacidad de denuncia que se fue incrementando al interior de las universidades en articulación con el fortalecimiento del movimiento feminista a nivel nacional y regional, derivó en la percepción de la necesidad de contar con equipos de abordajes y herramientas jurídicas para dar curso a la atención, la investigación y las sanciones de los comportamientos denunciados.

A las tradicionales posiciones jerárquicas relacionadas con una actividad o desempeño que se tiene en las instituciones universitarias (docente, estudiante, personal administrativo, de servicios generales y autoridad) se las comenzó a analizar con una mirada crítica que, esta vez, incluye otro tipo de relaciones sociales y perspectiva, a saber, tales como las de género, generación y clase social, las cuales forman trayectorias individuales y sociales que se materializan en las relaciones en el ámbito universitario (Soldevilla y Domínguez, 2014, p.79). Esta dinámica tiene particulares consecuencias en el ejercicio de las violencias contra las mujeres y disidencias sexoafectivas. En particular, focalizaré en las relaciones de género y en la violencia contra las mujeres ejercida por varones de y en la institución universitaria.

De acuerdo con los resultados de algunas investigaciones, la mayor parte de las formas de violencias que se denuncian refieren a violencia sexual - mayormente, acoso sexual-, hostigamiento, agresión verbal, comentarios discriminatorios, entre otros. Estas formas cobran cuerpo en los tipos de violencia reconocidos como física, sexual, psicológica y emocional. Una de las primeras herramientas que se construyeron en las universidades para abordar esta forma de violencia fueron los denominados protocolos o procedimientos de actuación (Aucía, 2017).

Si bien los protocolos de actuación y equipo profesional que los ponen en marcha constituyen una pieza fundamental para el abordaje de las violencias, necesitan estar integrados y funcionar, a la vez, con una serie de medidas transversales que posibiliten cumplir su finalidad. Un protocolo y un/a profesional o equipo a cargo de la atención implementados como única política institucional resultan insuficientes, habida cuenta del carácter estructural que revisten las violencias y discriminaciones en las relaciones sociales. De allí, que algunas universidades crean programas, secretarías, áreas destinadas al diseño e implementación de políticas universitarias con perspectiva de género a fin de remover no sólo los tipos de violencias explícitas, directas sino las desigualdades históricas. En este camino, en algunas universidades se han logrado importantes avances, tales como la paridad en los órganos de decisión, licencias por violencia basada en el género, licencias por cuidados, propuestas de uso inclusivo del lenguaje, incentivos para lograr la paridad en el ingreso de mujeres a ciertas carreras consideradas masculinas, garantías de derechos a personas trans, etc. No obstante, estas propuestas y políticas, el abordaje integral de las formas de violencia directa continúa presentando muchos problemas y retos a resolver.

Este trabajo tiene como objetivo analizar el abordaje de la violencia contra las mujeres en la universidad, mostrar algunas dificultades en el abordaje y resolución y proponer medidas que posibiliten la garantía del derecho de acceso a la justicia frente a las afectaciones de derechos. Se utiliza un encuadre teórico y conceptual de derechos humanos, el cual provee herramientas de acción para la prevención, atención, eliminación, sanción y reparación de estas formas de violencias.

---

1 - Anaía E. Aucía. Directora del Centro de Estudios Feministas Jurídicos y Sociales (CEFEJUS), Facultad de Derecho, UNR, Argentina. Correo electrónico: [analía.aucía@unr.edu.ar](mailto:analía.aucía@unr.edu.ar)

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación "Sujeto de derechos y género: hegemonías y otredades", radicado en la Facultad de Derecho, UNR. Este trabajo es una versión revisada del artículo "Violencia contra las mujeres y acceso a la justicia en las universidades" publicado en la Revista Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos, N° 13 (diciembre-mayo). Año 2021, págs. 12-31.

## Dificultades para abordar las violencias contra las mujeres

Los obstáculos encontrados para el tratamiento de las violencias tienen distintos encuadres sociales e institucionales y fueron unificados siguiendo criterios propios y de otros trabajos similares.

A.- La concepción individualista de la violencia y su (in)visibilidad. Mingo y Moreno (2015) abordan particularmente algunos mecanismos que permiten comprender el encubrimiento de las violencias contra las mujeres en las universidades. Retoman la noción de Feldthusen sobre el “derecho a no saber” para referirse al derecho que se arrogan los varones de desconocer lo que les sucede a las mujeres en relación con las violencias que ellos mismos perpetran. Entre los aspectos que integran este derecho, según Feldthusen, se encuentran el de ignorar los hechos que se conocen a partir de las denuncias y “ver los hechos denunciados como episodios individuales y aislados, no como patrones de comportamiento que se explican en base al sexo” (p.139). Otro concepto trabajado por Mingo y Moreno es aportado por McIntyre relativo a la idea de una “ignorancia cultivada” respecto a la desigualdad sistemática en las universidades. Cuando los sujetos en situación de privilegio optan por no saber o no pensar - cultivan, provocan su propia ignorancia -, ello trae aparejada la posibilidad de “ignorar los beneficios que les acarrearán las relaciones de dominio y reafirmar su inocencia individual respecto del ejercicio sistemático de hábitos opresivos de privilegio” (p.140). Así las cosas, las complicidades en torno a estas violencias constituyen un problema consentido, además de velado y silenciado (Fuentes Vázquez, 2016, pp. 71-72).

B.- Ausencia de capacidad y herramientas necesarias para actuar ante las denuncias. Uno de los mecanismos protectores de derechos para abordar las consultas y denuncias son los protocolos de actuación y equipos profesionales. Se presentan una serie de obstáculos en relación con ellos: o son inexistentes en muchas universidades o, cuando existen, no son lo suficientemente adecuados. Resulta problemática, también, en términos de confiabilidad, la capacidad o recursos de que disponen para abordar la compleja dimensión de este tipo de vulneraciones sea por las condiciones de trabajo de los equipos, las características de su composición, procedencia, incluso, por el mismo lugar de la universidad en el cual está emplazado el espacio de atención, etc. También se han observado limitaciones en el propio procedimiento establecido por el Protocolo, sea porque no tienen un marco de derechos humanos ni de perspectiva de género, o porque resultan extremadamente burocráticos al interponer interconsultas innecesarias para el tipo de situación que reciben, o exigen determinados requisitos administrativos que pueden alentar al desistimiento del trámite o, porque, en el peor de los casos, no contemplan procedimiento y debe recurrirse a otros instrumentos por analogía.

En relación con los equipos de atención, se han presentado distintas dificultades. En algunas ocasiones, quienes lo integran no atraviesan un proceso de selección adecuado, no se pide acreditar formación y experiencia en la materia. Otro obstáculo relevado refiere a la endeble autonomía para la actuación profesional y política del equipo o persona responsable del protocolo, desde el momento que tienen poco margen material de resolución de las situaciones de violencias que llegan a su conocimiento.

C.- Problemas con la difusión de los mecanismos. En torno a este tópico se ha reportado el desconocimiento del funcionamiento del protocolo y del equipo de atención o respecto de cuáles son las conductas que se pueden denunciar (García Cervantes, Martín Moreno y Rodríguez Cabrera, 2020), cómo hacer la denuncia, cuáles son los espacios posibles para denunciar, cuáles son las medidas de protección y reparación previstas, entre otros.

D.- Tolerancia institucional y política frente a la violencia por razones de género. Cuando la institución hace silencio sobre la problemática, o las formas de expresar su política afirmativa es superficial y endeble, puede generar que el estado de situación continúe tal como está, sin transformación substancial, aceptándose la violencia o profundizándose el temor a denunciar (Larena y Molina, 2010). La negativa generalizada a actuar se puede expresar de formas variadas: a) con la voluntad de no proseguir con la investigación o con el entorpecimiento de los procedimientos; b) cuando se determina la conducta y la responsabilidad de la persona inculpada y se definen medidas sancionatorias y/o preventivas y/o reparatorias, las mismas pueden no aplicarse, o no aplicarse a su debido tiempo o del modo en cómo ha sido sugerido por el equipo de profesionales a cargo del protocolo o, en su caso, por las áreas legales de la universidad; c) tal como ocurre en otras instituciones, se opta por cambiar de oficina a los denunciados dentro de la misma universidad o facultad y, en el peor de los casos, a las propias personas denunciadas sin su consentimiento.

E.- Las asesorías jurídicas o áreas legales de la universidad sin perspectiva de género y de derechos humanos. Cuando los procedimientos disciplinarios generales que se utilizan en las universidades no incorporan los marcos de derechos y garantías contemplados en las normativas específicas, puede conducir a que las investigaciones y sanciones no resulten eficaces. Por ello, resulta necesario reformular los estatutos universitarios con enfoque de género y de derechos humanos, así como generar procedimientos y sanciones específicas – tanto materiales como simbólicas – para investigar la violencia por razones de género.

Conclusiones: Propuestas para el abordaje integral de las violencias contra mujeres

El silenciamiento o naturalización de la violencia contra las mujeres hace (a) parecer que la misma, en lugar de tener un carácter estructural, en realidad se trata de un hecho esporádico y accidental, sólo atribuible a una persona (un varón). Resulta imprescindible, entonces, revisar las redes de apoyo y sostén de la universidad, poniendo en cuestión las formas de reproducción de las jerarquías y distribución de desigualdad por razones de género, tanto en las relaciones laborales como en las pedagógicas. Uno de los caminos ineludibles a seguir, será trabajar con el criterio de la interdependencia y

complementación de las dimensiones de abordaje de las violencias, dado que facilita el entrecruzamiento de los efectos y sentidos que cada una de ellas tiene. En este sentido, la Prevención, debe entenderse como una forma fundamental de promoción de derechos y todas las medidas que se diseñen e implementen en este campo, necesitan ser transversales y sostenidas en el tiempo, utilizando todos los recursos disponibles en la institución. Por su parte, respecto de la Asistencia, se requiere de dos componentes fundamentales: a) equipos especializados, con autonomía y capacidad para actuar, con formación adecuada que canalicen las consultas, asesoramientos, toma de denuncias y recomendación de medidas de protección; b) instrumentos de corte jurídico - protocolos - que habiliten dichas funciones, establezcan procedimientos que delineen marcos de acción y respeten los estándares de derechos humanos. En cuanto a la dimensión de Investigación y sanción, debe garantizarse que la misma no esté sesgada por estereotipos de género nocivos en detrimento de las mujeres y personas disidentes sexuales, que posibilite resguardar la dignidad de las personas afectadas y garantice el cese inmediato de las acciones o conductas lesivas. Para ello, es necesario capacitar a las áreas legales de la universidad en materia de derechos humanos y enfoque de género, así como reformular las normativas vigentes para adecuarlas a los marcos y estándares de las Convenciones (Zaikoski, 2018). Por último, la dimensión de la Reparación requiere ser analizada desde una perspectiva amplia: además de reparar el daño de manera directa es necesario asegurar, acorde al planteo de los estándares internacionales, la garantía de no repetición como parte de esta dimensión.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aucía, A. (2017). "Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la UNR". En Rojo, P. y Benedetto, S. (Comp.), *La UNR en perspectiva de Género*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.
- Aucía, A. (2019) "La Universidad Nacional de Rosario, la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (RUGE) y la Ley Micaela". En Rojo, P. y Scotta, M. (Comp.), *Educación superior y género: una aproximación desde la UNR*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.
- Aucía, A. y Heim, D. (2021). "Violencias y marco normativo en las universidades públicas". En Martín, A. L. (Comp.), *RUGE, el género en las universidades*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN, 2021, Libro digital, pdf. Recuperado de [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital\\_07%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2016). "¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?". En *Nómadas*. Núm. 44. (pp.64-83). ISSN: 2539-4762 (en línea). Colombia: Universidad Central. DOI: 10.30578/nomadas.n44a4
- García Cervantes, E., Martín Moreno, E. y Rodríguez Cabrera, V. (2020). "Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-Xochimilco. Experiencias de trabajo del colectivo Cuerpos que Importan". En Güereca Torres, R., Huacuz Elías, G. y Moreno Martín, E. (Coords.), *Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.
- Larena, R. y Molina, S. (2010). Violencia de género en las universidades: Investigaciones y Medidas para prevenirla. En *Trabajo Social Global*. Núm. (2) Vol. (1). (pp. 202-219). DOI: <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v1i2.911>
- Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: Violencia de género en la universidad. En *Perfiles Educativos*. Núm. (148), Vol. (XXXVII), (pp. 138-155). México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Soldevila, A. y Domínguez, A. (2014) (coords.): *Violencia de género, una realidad en la universidad*, Córdoba, Universidad Nacional de Córdoba.
- UNESCO. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* IESALC. Recuperado de <https://www.iesalc.unesco.org>
- Zaikoski, D. (2018) Comentario a la Recomendación General N° 35 del Comité de la CEDAW. En *Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*. Vol. (8), Núm. (2). (pp. 111-127) Santa Rosa: Universidad Nacional de La Pampa.
- Zaikoski, D. (2018) Comentarios al protocolo de intervención ante violencias y discriminación de género en la UNLPAM. En Bertolé, C., Colombato, L., Helga L. (Comps.), *Actas del II Congreso Nacional de Derecho*, Santa Rosa: Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad Nacional de La Pampa.