

Introducción

El presente trabajo, inscripto en el Proyecto Orientado a la Investigación Regional (POIR) “Retos y límites de la transversalidad del enfoque de género y diversidades en la carrera de Abogacía de la FCEyJ-UNLPam”, se propone trazar unos primeros lineamientos que se profundizarán en una investigación posterior sobre los Protocolos de abordaje de las violencias de género en las instituciones de Educación Superior (IES).

Las violencias de género en las universidades vienen tematizándose y constituyéndose en un problema de política institucional y en objeto de investigación e intervención en la Educación Superior desde hace unos pocos años. A diferencia de otras desigualdades, las provocadas en razón del género o que son resultado de la discriminación de género, ingresaron más tardíamente a la agenda de las IES. Las desigualdades y discriminaciones que afectan a las mujeres y disidencias socavan la legitimidad democrática de estas instituciones. Es decir, hay una dimensión política en las violencias contra mujeres, disidencias en las IES (Informe III CRES, IESALC, 2018)³.

Para el abordaje y tratamiento de las violencias de género(s) y hacia las disidencias, las IES eligieron la vía de la sanción y reglamentación de los denominados protocolos de abordaje de las violencias de género, siendo uno de los primeros, el escueto protocolo dictado en la Universidad Nacional del Comahue⁴.

Desde un punto de vista contextual o para explicar el surgimiento de los protocolos, no hemos partido de la nada. En otro trabajo, habíamos dicho que

“Los feminismos han denunciado las injusticias epistémicas que aún hoy, siglo XXI, se producen en las escuelas, academias, universidades y centros de formación hacia las niñas, las mujeres y las personas de la diversidad sexual. Se trata de la lucha por revertir esta situación que afecta el ejercicio del resto de los derechos ya que la educación es la llave de acceso a todos ellos” (Zaikoski Biscay, en Piccone, 2022: 8).

Ese trabajo previo y sostenido de los feminismos cuajó en las IES con estas herramientas. Es así que, como parte de debates e intercambios previos⁵, formulamos el POIR⁶, a la vez que esta comunicación sigue algunas de las preguntas que nos hicimos al organizar la presente Mesa de intercambio.

El camino iniciado

La preocupación de quienes investigamos académicamente sobre feminismos y las violencias múltiples que se apoyan en mujeres y disidencias, incluso en instituciones de altos estudios, ha dado lugar a que investigadoras de varias universidades acordamos en abordar los protocolos vigentes en nuestras IES, su aprobación y devenires, para luego, comparativamente, amalgamar los trabajos, discutirlos, enriquecerlos y proponer alternativas superadoras a las dificultades que se puedan atravesar.

1-Abogada y Magister en Sociología Jurídica (UNLP), Especialista en Derecho Público (UNC). Profesora Titular de Sociología Jurídica (FCEyJ, UNLPam). Presidenta de la Sociedad Argentina de Sociología Jurídica. Miembro de la SASJu (Argentina). e-mail: danizetabe@hotmail.com o danizetabe@gmail.com

2-Abogada (FCEyJ-UNLPam). Maestranda en Docencia en Educación Superior de la UNLPam. Extensionista e investigadora (FCEyJ - UNLPam). Programa de formación docente de “Sociología Jurídica”, carrera Abogacía de la FCEyJ. valderreymicaela@gmail.com

3- La III Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe señaló que: “...la Educación Superior como un bien público social, un derecho humano y universal, y un deber del Estado. Estos principios se fundamentan en la convicción profunda de que el acceso, el uso y la democratización del conocimiento es un bien social, colectivo y estratégico, esencial para poder garantizar los derechos humanos básicos e imprescindibles para el buen vivir de nuestros pueblos, la construcción de una ciudadanía plena, la emancipación social y la integración solidaria latinoamericana y caribeña” (p.6).

4-Res. 1281/2013 CS-UNCo. (Recuperado el 3/10/22 de https://fadeweb.uncoma.edu.ar/bienestar/ord_1281_2013_46.pdf)

5-Zaikoski, D. (2021). Las violencias de género en la universidad y el protocolo de intervención de la UNLPam. La Aljaba: Segunda Época, Revista de Estudios de la Mujer, 25(1), pp. 141-161;

6-Aprobado por Res. N° 73/2022-CS-UNLPam.

De las lecturas y reuniones previas mantenidas durante el primer cuatrimestre de 2022, surgieron algunas líneas que consideramos pueden coadyuvar a desentrañar algunas dificultades en la aplicación de los protocolos, tal como, por ejemplo, las detectadas por Daniela Heim (2021)⁷.

Creemos que la vía del dictado de "Protocolos" no se opone, sino que se complementa y refuerza con otras políticas de igualdad y transversalización de la perspectiva de género(s) y disidencias que se han ido regulando en las IES⁸.

La feminización y creciente pluralismo socio-cultural de las IES así como el progresivo proceso de especialización de los derechos humanos, conllevan a la necesidad de pensar soluciones a los problemas de aquellos/as que advinieron tardíamente a las IES.

Ejes de análisis de la aplicación de los Protocolos de Abordaje de las Violencias en las IES. Protocolo de la UNLPam

Los ejes de análisis consensuados fueron:

- Mecanismos de difusión de la Facultad/Universidad:

En el caso de la UNLPam, hemos detectado varias entradas a la Resolución del Protocolo en la página oficial de la Universidad y en las facultades. Existe cartelería y folletería; y se prevé la difusión en los Cursos de adaptación a la vida universitaria, aunque el espacio de tiempo destinado al mismo suele ser insuficiente ya que se lo incluye en jornadas destinadas también a otros programas. Creemos que este eje resulta vital para la efectividad o vigencia sociológica de la norma y las acciones que se deben emprender en procura de ello.

- Debate "legislativo": consiste en analizar el discurso jurídico prevaleciente en los debates en el Consejo Superior. El compromiso discursivo no trasunta un paralelo con los recursos materiales y simbólicos puestos a disposición para llevar adelante la política de una vida universitaria en su faz laboral y estudiantil (pedagógica) libre de violencias. Sin perjuicio de que se debe hacer un análisis más acabado, consideramos que el compromiso retórico no se condice con la autorización y la legitimación que debería tener el protocolo.

- Cuestiones de Procedimiento (nuevos casos y judicialización, etc.). Desde un punto de vista formal, aunque no necesariamente desde la dogmática del derecho, hemos analizado en otras publicaciones la estructuración del protocolo que norma jurídica. Ello nos dio oportunidad para hacer una crítica entre la necesidad de transversalización de la perspectiva de género y el grado de focalización que requiere el protocolo como política de la UNLPam. A esta indagación se suman nuevos elementos de análisis, ya que se cuenta con las memorias del órgano de aplicación (rendición de cuentas de la política implementada), con el conocimiento de casos judicializados y con señales de desgaste en las personas que conforman la comisión y órganos del órgano de aplicación.

En general los protocolos cuentan con una estructura normativa bastante similar entre ellos (objetivos, órgano de aplicación, alcance personal y espacial de la norma, principios rectores, enumeración de faltas, de sanciones, cuestiones de derecho procesal administrativo, etc.) y en los fundamentos dan cuenta del carácter de la educación pública como bien social, del derecho a la vida libre de violencias tanto en la dimensión estudiantil/pedagógica como laboral. Es decir, hay una dimensión interna del protocolo como norma (procedimiento, como se organizan los órganos que el protocolo crea) y una dimensión externa o de aplicación propiamente dicha que tiene que ver con el alcance personal del protocolo que norma jurídica.

A fin de ordenar la investigación y poder mostrar resultados en cierta medida comparables con otras universidades del país, del trabajo mantenido durante 2022 surgieron algunos ejes para la investigación los que iremos abordando en relación a la Universidad Nacional de La Pampa.

- Construcción del Protocolo en la UNLPam (dimensión histórica):

Sobre este eje, hemos analizado la resolución de aprobación del Protocolo y los informes anuales que la Comisión ha presentado al Consejo Superior.

El proceso de elaboración y finalmente, aprobación del Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam (en adelante, "Protocolo") operada en septiembre de 2017, fue producto de acciones iniciadas por un grupo amplio y heterogéneo denominado "La UNLPam dice NO al Acoso Sexual".

7-Esta autora menciona: a) Por un lado, se requiere el fortalecimiento de los equipos de intervención, a través de capacitaciones y de la conformación de grupos interdisciplinarios para una mejor comprensión de los casos en los que se ha de intervenir y para mejorar, también, el tipo de intervenciones y de respuestas. b) Por otra parte, resulta necesario ampliar la difusión del protocolo, con tal de garantizar que toda la comunidad lo conozca y, llegado el caso, pueda utilizarlo. c) Finalmente, es preciso contar con información específica sobre los tipos y modalidades de violencias sufren las personas que integran nuestra universidad, tanto a nivel interno (violencias perpetradas dentro de la Universidad), como a nivel externo (violencias perpetradas fuera de la Universidad), más allá de las denuncias que se presentan en el marco del protocolo, a los efectos de evaluar, por un lado, si existen situaciones que no se denuncian (y cuáles serían los motivos por los cuales no se utilizaría esta vía) y, por otro, si las herramientas y recursos con que cuenta la universidad para intervenir en el marco del Protocolo de Violencias son adecuados, pertinentes y suficientes.

8-De este tema, hemos dado cuenta en Zaikoski, D. (2019). Formación legal y las violencias contra las mujeres. El caso de la FCEyJ de la UNLPam (2016 y 2017) en Género y Derecho. EdUNLPam. Pp. 293-314.

Este colectivo, surgido en diciembre de 2015, sostuvo reuniones periódicas con profesionales, organizó conferencias e impulsó instancias en las que se intercambiaron experiencias de otras instituciones en la prevención y promoción de políticas para la erradicación de conflictos devenidos por conductas violentas en razón del género.

En este contexto, surge el primer borrador del Protocolo, que fue elevado al Consejo Superior de la UNLPam. Durante aproximadamente un año, fue tratado, corregido y mejorado por las Comisiones del órgano máximo de la Universidad y finalmente aprobado por unanimidad en el mes de septiembre del 2017.

En los considerandos de la resolución se reconoce además, que el trabajo de elaboración y perfeccionamiento del protocolo fue mancomunado, lo que lo dotó de importante legitimidad interna. Contó con los aportes de las/os Consejeras/oas y de instituciones como la Cátedra Libre Extracurricular de Educación Sexual Integral y Derechos Sexuales y Reproductivos, del Instituto de Ciencias de la Educación para la Investigación Interdisciplinaria (ICEII), de la Comisión Directiva de la Asociación de Docentes Universitarios de la UNLPam (ADU), del Foro Pampeano por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y de Mujeres por la Solidaridad, del Programa Académico Institucional de Derechos Humanos, y del Observatorio de Derechos Humanos de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. (Res. 310/17-CS, UNLPam, Cons. 21).

- Perfiles de las personas que integran esa comisión (para revisar aspectos vinculados al abordaje).

Como todo procedimiento administrativo, el Protocolo prevé mecanismos de recepción de denuncias, sustanciación del proceso y la posibilidad de recomendar o no la aplicación de una sanción para que la autoridad competente la imponga para el caso que corresponda.

Si bien excede a este trabajo el tratamiento que se lleva adelante en relación a una denuncia sobre situaciones que puedan enmarcarse en violencia de género, acoso sexual y discriminación de género⁹, es nuestro interés ahondar y reconocer la conformación de la Comisión, la selección de las Referencias y sus importantes responsabilidades.

El Protocolo prevé en sus artículos 11 y ss. la composición y organización interna del equipo que llevará adelante los objetivos propuestos por la Resolución de aprobación.

Por un lado, se establece la conformación bienal de una Comisión de 9 miembros designados por el Consejo Superior mediante un proceso de selección de antecedentes. La misma estuvo pensada para que sea representativa de todos los claustros, así como también, de instituciones internas de la UNLPam (Art. 11). La función se desarrolla ad honorem y cada designación podrá ser renovada por única vez por un lapso idéntico. Entre otras funciones, la Comisión debe dirigir los procedimientos, abogar por la confidencialidad de las actuaciones, dictaminar sobre la procedencia o no de sanciones y elaborar un informe anual que deberá ser elevado y aprobado por el Consejo Superior.

Por otro lado, esta misma Comisión tiene la responsabilidad de seleccionar a dos Referentes/as Responsables de la intervención, cargo que es rentado, bajo la modalidad de Locación de servicios.

La Comisión entendió que los perfiles, más allá de la formación académica con perspectiva de género, debía dar cuenta de participación en instituciones o colectivos en el mismo sentido. En la primera conformación, se designaron a una abogada y una psicóloga, quienes fueron ratificadas durante los tres años posteriores dado su compromiso, profesionalismo, capacidad de respuesta, entre otros.

- Informes de la comisión encargada de llevar adelante el procedimiento

Como lo prescribe la Resolución 310/17, la Comisión de Intervención tiene a su cargo la elaboración de un Informe Anual (Art. 13, inc. d) estadística y de revisión de prácticas, a fin de la mejora en la aplicación del Protocolo. Este informe es elevado al Consejo Superior para su aprobación y posterior difusión (Art. 27).

Los cuatro informes presentados (2018-2019; 2019-2020; 2020-2021 y 2021-2022) exhiben detalladamente la labor realizada por el equipo en el año en cuestión. Es así que se incluyen en todos los casos, introducciones relativas a la importancia de la erradicación de la violencia en las IES, la necesidad de seguir fortaleciendo vínculos democráticos, plurales, diversos y respetuosos en la sociedad, el compromiso social de las universidades en este sentido y el cómo y por qué de la necesidad de contar con Protocolos de esta índole. Seguidamente, se realiza un breve recorrido por el proceso de sanción del Protocolo y enuncian a las personas integrantes de cada período. Luego, se detalla el trabajo realizado por la Comisión y por las Referentas en relación al trabajo con los casos concretos y las acciones dirigidas a la difusión del reglamento. Por último, en las reflexiones finales, se manifiestan preocupaciones y pedidos concretos a las autoridades de gestión universitarias. Nos detendremos en este punto porque creemos importante señalar algunas cuestiones que son constitutivas del quehacer mismo del trabajo encomendado y que han conllevado esfuerzos extras en la gestión -no siempre exitosa- de aspectos simples de subsanar, pero que se reiteran sostenidamente a lo largo de los sucesivos informes.

9-Para conocer el procedimiento, podrán verse los artículos 16 a 26 y ccs. de la Resolución 310/17 del Consejo Superior de la UNLPam, disponible en https://actosresolutivos.unlpam.edu.ar/static_ecs/media/uploads/pdf/4_7_2017_310.pdf

-Seguimiento de recomendaciones: En todos los informes, la Comisión manifiesta que no ha recibido información acerca de la culminación de los procedimientos allí iniciados y sustanciados. Es así que dicen “en varios de los casos tratados, la Comisión no ha recibido información respecto de las decisiones finales tomadas por las autoridades respectivas” (Informe 2018-2019, Res. 264/19-CS, UNLPam); resulta muy frustrante que (...) la mayoría de los casos no han sido resueltos, o al menos esta Comisión no ha sido debidamente informada al respecto (Informe 2019-2020, Res. 211/20-CS, UNLPam); nos preocupas la dilación en el tiempo de la aplicación de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Intervención, como así también la falta de comunicación de los motivos por los cuales se ha producido tal retraso por parte de las autoridades de aplicación” (Informe 2020-2021, Res. 350/21-CS, UNLPam); “consideramos imprescindible un seguimiento pormenorizado de las intervenciones realizadas por la Comisión y las respuestas institucionales por parte de las autoridades que deben resolver y aplicar las recomendaciones. Esta tarea fue acometida con miras a prevenir la dilatación de la aplicación de las recomendaciones realizadas por la Comisión de Intervención, y conocer los motivos por los cuales se ha producido tal retraso (...)” (Informe 2021-2022, Res. 378/22-CS, UNLPam).

-Solicitud de insumos: La Comisión del Protocolo comenzó a funcionar sin asignación de recursos de ninguna índole. En el informe 2018-2019, la Comisión solicitó al Consejo Superior un espacio físico propio y permanente; un mueble con llaves para poder guardar todo el material de funcionamiento y los expedientes de los trámites en curso y finalizados y la evaluación de posibilidades para funcionar con un presupuesto propio a fin de solventar gastos corrientes como fotocopias, traslados, etc.

Al año siguiente, el informe refiere a la situación de “importante precariedad” institucional con la que trabaja la Comisión. Esto no sólo porque el espacio físico asignado es muy pequeño y suele estar ocupado ya que allí funciona otro área de la institución, sino que también deben afrontar la labor con recursos propios. Reiteran el pedido entonces, de un espacio físico adecuado y la imprescindibilidad de contar con un mueble con llave donde podamos guardar la documentación. Expresan por último, preocupadamente, la necesidad de usar celulares y computadoras personales para tomar denuncias y realizar grabaciones ya que no tienen un mínimo de implementos.

En el 2021, se reitera nuevamente el pedido: nuevamente se solicita un espacio físico adecuado e insumos (dispositivos para grabar, teléfono para recibir consultas y denuncias, etc.).

El compromiso institucional en este sentido, recién se hizo notar en 2022, cuatro años después de la aprobación del Protocolo. Fue asignado un espacio en la Secretaría de Bienestar Universitario para que funcione la Comisión de Intervención los lunes por la tarde, lugar en el que también se destinó un armario con llaves

Palabras finales

Estos breves comentarios al estado actual de aplicación el Protocolo de la UNLPam, nos permiten avanzar en acciones para la transversalización de la perspectiva de género(s), y retomar los interrogantes acerca de cómo es que se crean nuevas institucionalidades de género en las IES y cuáles son los costos o desventajas que aparecen cuando no se sostiene la política institucional propuesta en el protocolo o no se alienta su conocimiento y aplicación, cuánta es la distancia entre las normas y las prácticas.

BIBLIOGRAFÍA

HEIM, Daniela (2021) La igualdad de géneros en la universidad: aportes para hilar una trama colectiva, Córdoba: Sociedad Argentina de Sociología Jurídica.

UNESCO-IESALC, Informe de la III Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2018) [en línea] <https://drive.google.com/file/d/1cZLDkiLcwL1zbWvybV5VZ88E7pOEF-Vs/view>

ZAİKOSKI BISCAY, Daniela (2022) Prólogo, en PICCONE, María Verónica: Innovación en las prácticas de la enseñanza y la investigación en Ciencias Jurídicas. Desafíos para transversalizar la perspectiva de género(s) y consolidar el derecho antidiscriminatorio, Córdoba: Sociedad Argentina de Sociología Jurídica [en línea]

<https://drive.google.com/file/d/1GI9KjNZqOTuVHEZqVJHFXEpL6ZTONQVi/view>

ZAİKOSKI BISCAY, Daniela (2019). Formación legal y las violencias contra las mujeres. El caso de la FCEyJ de la UNLPam (2016 y 2017) en Género y Derecho. EdUNLPam. pp. 293-314.