

Los Enfoques de Género en las Universidades

Violencia de Género y Universidad. Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos

*Verónica Cruz*¹

*Eliana Vasquez*²

Introducción

El texto comparte reflexiones acerca de la implementación del Programa Institucional Contra la Violencia de Género en el ámbito de la UNLP creado en el año 2015 a partir de una iniciativa del claustro estudiantil presentada ante el Consejo Superior, a la que luego se sumaron los gremios de trabajadores docentes y no docentes. Dicho Programa contiene a su vez el Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la UNLP. Ambos documentos fundamentan esta política institucional, y son la resultante de un trabajo colectivo de un año, coordinado por la Prosecretaría de Derechos Humanos y sostenido por un equipo integrado por docentes investigadores especializados en género, de seis unidades académicas y por referentes de los gremios que nuclean a trabajadores y estudiantes de la universidad³. Y llevan a la fecha más de un año de ejecución bajo la coordinación de la Dirección Contra la Violencia de Género dependiente de la Prosecretaría de Derechos Humanos, con el seguimiento de la Mesa Institucional contra la Violencia de Género conformada por los actores mencionados.

En tal sentido, este artículo se propone, a poco más de un año de vigencia de esta política, compartir cuestiones vinculadas a su puesta en marcha, visibilizando los avances y las preocupaciones suscitadas en el marco de la misma. Para ello se describen brevemente los principales ejes planteados en el Programa y se realiza una referencia al Protocolo; y luego se abordan algunos aspectos inherentes a su implementación.

1- Magister en Trabajo Social. Docente-investigadora de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP. Prosecretaria de Derechos Humanos de la UNLP.

2- Licenciada en Trabajo Social. Docente-investigadora de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP. Directora del Programa Institucional contra la Discriminación y la Violencia de Género dependiente de la Prosecretaria de Derechos Humanos de la UNLP.

3- Las Unidades Académicas de pertenencia de los docentes investigadores son: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPyCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; FBA Facultad de Bellas Artes y Facultad de Psicología, y los gremios son Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata, (ADULP) Asociación de Trabajadores de la Universidad de La Plata (ATULP) y Federación Universitaria La Plata (FULP) docentes investigadores de las unidades académicas -FaHCE, FPyCS, FTS, FCJyS, FBA y Psicología- y a referentes de los gremios ADULP, ATULP y FULP.

Finalmente se colocan unas consideraciones que surgen del análisis de la experiencia y tienden a abrir a nuevas reflexiones y líneas de trabajo que podrían ser enriquecidas en otras instancias de análisis.

El Programa Institucional Contra la Violencia de Género: una apuesta colectiva

Reconocer que la violencia de género afecta de manera sustantiva las relaciones interpersonales, y en consecuencia también las tramas relacionales generadas en el marco del estudio y del trabajo en el ámbito universitario, fue el primer paso para la construcción colectiva del Programa Institucional y del Protocolo como herramienta de protección y ampliación de derechos. La violencia de género comprende toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.

Las primeras decisiones que orientaron el trabajo institucional se dieron en torno a la conformación de la Mesa Institucional contra la Violencia de Género, integrada por docentes-investigadoras con una vasta trayectoria en la temática, y por referentes de los tres gremios de esta Universidad. Se constituyó así un espacio formal de trabajo y un equipo que inicialmente se abocó a reconstruir los antecedentes de políticas contra las violencias de género existentes en otras universidades nacionales. Se analizaron las iniciativas de la Universidad Nacional del Comahue, la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Nacional de Buenos Aires. También se consideraron las experiencias construidas en diferentes unidades académicas de esta Universidad, a partir de proyectos de investigación, docencia y extensión universitaria centrados en el abordaje de esta temática⁴.

4- Nos referimos a iniciativas existentes en la UNLP tales como: el Centro de Estudios de Investigaciones en Género, y la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades de la FaHCE; el Área de Género y Diversidad Sexual de la FTS; el Laboratorio de Comunicación y Género, la Especialización en Comunicación Social, Periodismo y Género, el Espacio de Atención en Violencia de Género y Espacio de Salud Sexual Integral de la FPYCS; la Especialización para el Abordaje de las Violencias Interpersonales y de Género, el Curso Anual de Posgrado de Violencia Familiar y de Género; y el Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres perteneciente al IDH, ofrecidos por la FCJyS; la Dirección de Orientación a Estudiantes y aplicación de un protocolo específico en la FBA; y el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Psicología existentes en ese momento (abril de 2015). Asimismo, en esas UA se desarrollan diversos proyectos de extensión e investigación y se dictan cursos y seminarios de grado vinculados a la temática, así como actividades curriculares permanentes que fortalecen la trayectoria en este campo de conocimiento e intervención. Las siglas corresponden a: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPYCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales donde está el IDH Instituto de Derechos Humanos; FBA Facultad de Bellas Artes.

De este modo fue gestándose una interlocución con esas producciones y con los marcos jurídico-normativos vigentes en torno de la problemática, y avanzando mediante un diálogo propositivo y respetuoso entre los diferentes actores, en el marco de la Mesa, que posibilitó construir los consensos necesarios y concretar la propuesta materializada en el Programa Institucional y en el Protocolo que a posteriori fuera aprobada por unanimidad en el Consejo Superior.

El Programa Institucional define en sus fundamentos a las violencias de género como una particular expresión de la violación de derechos humanos; se ampara en lo establecido por la normativa internacional y nacional que obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación, así como en las contribuciones teórico-epistemológicas realizadas por diferentes campos disciplinares. Asimismo, reconoce que la categoría género da cuenta de las dimensiones socio-simbólicas que estructuran las relaciones entre mujeres y varones o entre lo que se considera femenino o masculino en cada contexto cultural e histórico. Y de ese modo, cuestiona la naturalización que instala el pensamiento hegemónico respecto de “ser varón o ser mujer” y de las expectativas, características y roles atribuidos a esa posición social, contextual e históricamente definida, que influyen en las formas de pensar, sentir y actuar.

Al respecto interesa puntualizar que el ejercicio de los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos del que disponen hombres y mujeres en igualdad de condiciones, se ve obstaculizado cuando se sostienen estereotipos que fijan roles en función del sexo, y generan resistencia social al cambio. Esos “modelos” socioculturales fomentan la persistencia y agravamiento de situaciones de violencia de género que erosionan la vida democrática. Y es precisamente a partir de identificar expresiones de esa violencia en el ámbito universitario, que se decide avanzar en la construcción de una política de prevención y erradicación de la violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata. Para ello se adoptó como marco conceptual la perspectiva de género, en tanto enfoque crítico que posibilita problematizar las realidades institucionales que sostienen un sistema asimétrico entre mujeres y varones, desvalorizando modelos que se diferencian del mandato dominante heterosexual. A la vez, esa referencia permite desnaturalizar las prácticas socialmente establecidas, y visibilizar las desigualdades de género para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades.

Una preocupación central que transversaliza el diseño y la implementación de esta política específica, son las expresiones de la violencia sexista y la discriminación basada en el género, perpetrada principalmente contra mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de esta universidad, y también contra personas cuya identidad de

género tensiona la heterosexualidad normativa. Esa realidad muestra cómo se reproduce el atravesamiento de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder primordialmente sobre las mujeres⁵.

En el mismo sentido, se plantea la necesidad de problematizar las prácticas discriminatorias que generan las acciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia, tanto en ámbitos públicos como en privados; que habitualmente anulan o limitan el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos en condiciones de igualdad. Esas relaciones pueden darse por motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género; contra los cuales se estableció desde la doctrina de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, la no discriminación como un principio básico, obligando a los Estados respetarlo y garantizarlo sancionando legislación y políticas públicas dirigidas a tal fin⁶.

En Argentina las Leyes N° 26.618 de “Matrimonio entre personas del mismo sexo” y N° 26.743 de “Identidad de Género” forman parte del plexo normativo dirigido a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación, alentado por las resoluciones de la OEA que requiere a los Estados miembro la adopción de políticas públicas contra la discriminación de personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género; y condena las violaciones de estos derechos humanos. También la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, establece en su art. 1° que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. Y se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

Estas consideraciones conceptuales y jurídico-normativas establecen que, en circunstancias en las que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación

5- La Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de Derechos Humanos, señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

6- El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles y eficaces que resguarden su dignidad, privacidad e intimidad. Ello compete también al accionar universitario, respecto a la generación de condiciones institucionales que visibilicen estas problemáticas de violencia y discriminación ya que su desconocimiento interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en la perpetración y/o reiteración de las violencias de género, afectando las trayectorias laborales y educativas.

En virtud de lo expuesto, la política institucional contra la discriminación y la violencia de género en la UNLP procura intervenir desde un accionar coordinado de los actores de la comunidad universitaria, estableciendo orientaciones básicas con relación a la prevención, atención y erradicación de esta problemática, tal como se desarrolla en el siguiente apartado.

Entramando prácticas y sentidos protectorios de derechos

La implementación de esta política institucional permite materializar prácticas en el ámbito universitario sustentadas en el enfoque de derechos humanos, que contribuyen a construir un marco común de actuación en materia de sensibilización y prevención de la violencia de género. En tal sentido, propone líneas programáticas con medidas y recursos dirigidos a ampliar y efectivizar derechos, que a la vez demandan un trabajo que optimice las intervenciones institucionales frente a las situaciones de violencia de género que afectan las libertades fundamentales de quienes estudian y/o trabajan en la universidad.

El Programa Institucional se plantea como propósito “producir condiciones que contribuyan a visibilizar y desnaturalizar la violencia de género, en tanto problema social que afecta derechos humanos fundamentales, a fin de promover el reconocimiento efectivo de la perspectiva de género como dimensión transversal de las políticas y prácticas institucionales en la Universidad Nacional de La Plata”. Y desde esa proposición proyecta: a) consolidar un marco conceptual compartido acerca de la violencia de género, enriquecido con la normativa que garantiza los derechos sexuales y la integridad personal; b) promover la participación de las distintas unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad en el desarrollo de estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación tendientes a erradicar la violencia de género; y c) fortalecer capacidades institucionales para prevenir, detectar, atender

y orientar a quienes se encuentren afectados por situaciones de violencia de género, procurando restituir sus derechos vulnerados desde un accionar coordinado entre el Programa y las Unidades Académicas. Los ejes que articulan esta política reconocen la necesidad de problematizar el modelo socio-cultural dominante y los procesos de reproducción simbólica que legitiman la violencia de género y permiten visibilizar su dimensión estructural.

La complejidad de este problema demanda la construcción de herramientas teóricas y metodológicas que posibiliten su desnaturalización y la producción de intervenciones eficaces y respetuosas, recreando una mirada abierta, múltiple e interdisciplinaria. Asimismo, el carácter multidimensional que asume la violencia de género requiere en los intervinientes el despliegue de una actitud investigativa que la comprenda y explique, a fin de desarrollar un conjunto de estrategias para su prevención, atención y erradicación. Es decir, las problemáticas no pueden ser tratadas de una única manera, ni de una vez y para siempre; sino a través de abordajes diversos y pertinentes, tomando en consideración los escenarios institucionales en los que la misma se expresa. Precisamente estas consideraciones llevaron a implementar el Programa previendo el desarrollo de dos ejes con acciones diferenciadas: uno de carácter promocional-preventivo; y otro de carácter interventivo, diseñados a partir del intercambio y de los debates compartidos por los actores antes mencionados.

Con relación al eje promocional-preventivo, el mismo se dirige a visibilizar que las desigualdades sociales y de género, constituyen un cuadro de vulnerabilidades y violencias para las personas, conformando un campo de análisis que es necesario recorrer desde las distintas miradas disciplinares y desde diferentes espacios de sensibilización, formación y problematización. Ello posibilita que en esta Universidad, todas las unidades académicas y dependencias administrativas, vayan apropiándose de este marco conceptual y construyan un accionar coordinado con organizaciones sociales e instituciones públicas en pos de trabajar el tema.

De ese modo, se enumeran algunas de las acciones que conforman este eje promocional-preventivo: a) despliegue de una estrategia de sensibilización y capacitación de la Comunidad Universitaria a través de Cursos de formación en violencia de género, que cuenta con un primer antecedente en 2015 cuando se organizó una primera instancia de formación introductoria que buscó resignificar las relaciones de género en el contexto social general y en el universitario en particular; b) conformación de equipos en las Unidades Académicas a modo de “punto focal” preferentemente integrado por trabajadores/as docentes y no docentes, y estudiantes, que se constituyan en referentes de la política institucional contra la discriminación y la violencia de

género; c) fortalecimiento de un equipo ampliado de referentes del Programa en las distintas Unidades Académicas, que en articulación con la Prosecretaría de Derechos Humanos de la Universidad, profundicen la formación en la temática y propicien un accionar coordinado; d) realización de acciones permanentes de sensibilización, difusión y socialización del Programa mediante la producción de diversas estrategias, dispositivos e instrumentos, en forma coordinada con los referentes del Programa en cada Unidad Académica; e) identificación y caracterización de las problemáticas que surgen en cada Unidad Académica, y construcción de una cartografía con las situaciones que efectivamente sucedieron y que se configuran como “violencias”; f) producción de documentos escritos que, a partir de los registros y crónicas de lo trabajado en el marco de la Mesa Institucional de Género, orienten la implementación y evaluación permanente del Programa realizando los ajustes necesarios; h) difusión del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencias de género en la Universidad; y de toda información referida a dispositivos y/o efectores de atención existentes en el ámbito de la UNLP y en la ciudad de La Plata para esta problemática; i) promoción del uso de lenguajes no sexistas en los diferentes discursos y/o documentos académicos y administrativos en el ámbito de la Universidad; j) diseño de una Diplomatura en Género y Derechos Humanos como instancia tendiente a la formación de perfiles críticos con capacidad analítica y de intervención en las situaciones problemáticas que la violencia de género produce en las comunidades; como así también en prácticas de carácter promocional, preventivo y de acompañamiento fundadas en la perspectiva de derechos.

Por otra parte, las acciones vinculadas al eje interventivo son realizadas por las Unidades de Atención en las facultades o por el Equipo de profesionales de la Prosecretaría de Derechos Humanos. Estos equipos, tras recepcionar consultas o requerimientos de personas afectadas o de terceros que han tomado conocimiento de una situación de violencia de género, llevan adelante una intervención desde el acompañamiento y la evaluación de la misma, desplegando estrategias de búsqueda del recurso u organismo de atención correspondiente en función de sus características.

La intervención frente a estas situaciones es de carácter integral, parte de una primera escucha, respetando la privacidad y propiciando un acompañamiento tendiente a clarificar y desnaturalizar lo acontecido, y prosigue con la construcción de una estrategia que puede incluir un trabajo intersectorial, siempre anclado en una mirada y evaluación situacional. Ello supone orientación y articulación de los espacios de atención al problema que ofrece el ámbito universitario, con otros espacios institucionales y con efectores públicos para atender la complejidad de las situaciones, evitando prácticas que revictimicen a las personas afectadas y/o burocraticen los procedimientos.

De este modo, las estrategias interventivas se enmarcan en los principios rectores establecidos en la legislación internacional y nacional vigente, y en el Protocolo de Actuación. Así, propician: a) la generación de ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objeto de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género o diversidad sexual; b) la realización de entrevistas que brinden una atención humanizada que incluya el apoyo y la visualización del riesgo, dando preeminencia al relato de la persona vulnerada en sus derechos, ofreciéndole apoyo desde lo que expresa y solicita, e información sobre sus derechos, evaluando recursos y opciones; c) la promoción de la función de cuidado, con escuchas atentas y desprejuiciadas que contrarresten acciones de re-victimización, resguardando la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar; d) el fortalecimiento emocional y la orientación de la persona en la búsqueda de redes de contención familiar y social para que pueda sostener la decisión de denunciar las violencias y acceder a servicios de asistencia; e) la implementación del Protocolo de Actuación para evitar dilaciones en los procesos de investigación que contribuyen a garantizar actos de reparación y justicia, aportando la información y el asesoramiento necesario; f) la producción de informes de evaluación de riesgo de las situaciones sobre las cuales se interviene, a fin de producir recomendaciones a la autoridad superior para la toma de decisiones según la particularidad de cada hecho; g) la realización de gestiones inter-institucionales con las Unidades de Atención de Violencia de Género existentes en algunas Facultades de la Universidad y con otros efectores del sistema público en el ámbito asistencial y/o judicial, a fin de aconsejar -si se considera conveniente- la derivación y el tratamiento terapéutico, así como el asesoramiento jurídico; h) la construcción de estadísticas y la realización de un análisis sistemático de las situaciones de violencia de género presentadas y abordadas desde el Programa.

Finalmente cabe mencionar que el Programa prevé también instancias de evaluación en proceso y de impacto, que son sostenidas por el equipo interdisciplinario de la Prosecretaría de Derechos Humanos y la Mesa integrada por los referentes de las Facultades y Gremios co-partícipes de su elaboración e implementación.

Consideraciones finales

El género y el poder están estrechamente vinculados, son categorías que organizan las relaciones sociales, impregnando la vida social y concretizándose en diversas prácticas, sustentadas por las significaciones imaginarias creadoras de sentido, que enmarcan también las culturas institucionales universitarias.

La transversalidad de la perspectiva de género y la desnaturalización de la violencia sexista, se inscriben en un proceso de disputa socio-cultural que recoge y pone en valor la historia, la trayectoria y el compromiso de los actores sociales y universitarios que vienen sosteniendo un trabajo en este sentido. Este problema lesiona la convivencia social, demandando un trabajo institucional, con acciones de promoción y protección a ser desplegadas por toda la sociedad, y en particular por la universidad pública.

Las instituciones educativas -y las universitarias en este caso- tienen un papel estratégico como productoras de un capital cultural que interviene propiciando la reproducción o el cuestionamiento de los valores y actitudes desplegadas en los procesos de socialización, y más aún cuando se pretende que los mismos estén fundados en relaciones igualitarias entre los géneros. En tal sentido, el respeto y ejercicio pleno de los derechos humanos debe transversalizar la formación profesional, poniendo en tensión las relaciones asimétricas.

En este marco, la política contra la discriminación y la violencia de género de esta Universidad protege, amplía y reconoce los derechos de quienes estudian y trabajan en esta institución. Su creación marcó un punto de inflexión y colocó un conjunto de desafíos a asumir por parte de la comunidad universitaria, inicialmente sustentados en la desnaturalización de las expresiones cotidianas que esta violencia adquiere.

Así entonces, la visibilización, la problematización y la intervención frente a situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, requiere del fortalecimiento de políticas que, con enfoque de derechos, disputen sentidos y desarrollen estrategias de sensibilización ante quienes muestran cierta indiferencia, asumiendo distintas posiciones en torno del problema.

Por ello se impone transitar un cambio que permita incorporar en los sistemas axiológicos de esta Universidad, el respeto a la diversidad y la búsqueda de la igualdad, particularmente la igualdad de género, teniendo en cuenta que aun cuando se instituye una política contra la discriminación y la violencia de género, ello no supone per sé que se produzcan los cambios culturales necesarios. Asimismo, la complejidad y la multidimensionalidad de la violencia de género como problema socio-cultural, demanda a los equipos intervinientes un riguroso trabajo teórico, político y metodológico, donde la reflexión y el accionar respetuoso frente a cada situación, se imponen como condición ética.

Bibliografía

CASTORIADIS, C. (1997) *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires: Ensayos Tusquets.

Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 2013.

Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, Colombia 1948.

Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1947.

Guía de recursos elaborada por el Instituto de Cultura Jurídica de la UNLP. Disponible en: http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia_de_violencia18-11.pdf

Ley Nacional N° 26.485 sobre protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y Decreto Reglamentario 1011/2010.

Programa Institucional Contra la Violencia de Género de la UNLP.

Protocolo contra la Discriminación y la Violencia de Género de la UNLP, 2015.