



Violencia contra las mujeres y acceso a la justicia en las universidades^{1 2}

Violence against women and access to justice in universities

Analía E. Aucía³



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-No hay restricciones adicionales 4.0 (CC BY-NC 4.0)

Resumen

La violencia y discriminación contra las mujeres en las universidades necesita ser abordada como una relación de poder compleja, sistemática y estructural que afecta, de una manera u otra, a todas las mujeres. Los mecanismos de perpetuación de las violencias son varios por lo que deben ser comprendidos de una manera integral, implementando políticas de prevención, asistencia, investigación, sanción y reparación. Se abordan las dificultades para reconocer y denunciar las violencias, se proponen medidas de resolución siguiendo los estándares de derechos humanos que obligan a los Estados a una transformación de las relaciones institucionales; ello con el fin de garantizar el derecho al acceso a la justicia con perspectiva de género. De manera particular, se formulan medidas de adecuación para los espacios de atención y de los protocolos de atención de la violencia contra las mujeres y disidencias sexogenéricas, así como de las normativas con las que trabajan las áreas legales de las universidades que llevan adelante los procesos administrativos. Entre otras conclusiones, se argumenta la necesidad de revisar el modo de interpretación y abordaje de las violencias para concebirla como un fenómeno estructural que sostiene las jerarquías de género en relaciones laborales y pedagógicas.

Palabras claves: Violencia contra las mujeres; Universidad; Acceso a la justicia; Protocolos de atención.

¹ Fecha de Recepción: 30/08/2021. Fecha de Aceptación: 07/10/2021.

Identificador persistente ARK: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25250841/8hvj22eio>

² Este trabajo forma parte del proyecto de investigación “Sujeto de derechos y género: hegemonías y otredades”, radicado en la Facultad de Derecho, UNR.

³ Universidad Nacional de Rosario (UNR), Facultad de Derecho, Centro de Estudios Feministas Jurídicos y Sociales (CEFEJUS)

Rosario, Santa Fe, Argentina

<https://orcid.org/0000-0001-7794-1210>

analia.aucia@unr.edu.ar



Abstract

Universities must approach violence and discrimination against women as a complex, systematic, and structural power relationship that affects all women in one way or another. Addressing the various mechanisms for the perpetuation of violence comprehensively, universities must implement policies for prevention, assistance, investigation, punishment, and reparation. This work addresses the difficulties in recognizing and reporting violence in universities. It proposes measures that follow human rights standards that mandate States to transform institutional relations to guarantee the right to access justice from a gender perspective. Specifically, this work proposes guidelines for the spaces of care and attention, modifications to universities' protocols responding to violence against women and gender dissidence, and changes within the normative frame that regulates universities' legal areas that carry out related proceedings. Among other conclusions, it argues the need to revise the way violence is interpreted and approached in order to conceive it as a structural phenomenon that sustains gender hierarchies in labour and pedagogical relations.

Keywords: Violence against women; University; Access to justice; Care protocols.

Introducción

La exclusión estructural de las mujeres de los ámbitos de producción del conocimiento y, en particular, de las academias, fue revertida a lo largo del siglo XX como consecuencia del activismo feminista al lograr ampliar el reconocimiento y acceso a derechos, denunciando diferentes formas de violencias. Estas transformaciones impactaron en diferentes áreas estatales, incluyendo a las universidades públicas y haciéndose extensivas a las universidades privadas de la región. Las mujeres comenzaron a egresar de las universidades, a investigar, a producir, a publicar y a sostener espacios académicos de estudio y laboratorios del saber feminista. A esta tendencia general, se sumaron también los resultados del activismo de los colectivos sociosexuales y de la producción teórica respecto de las sexualidades y corporalidades disidentes.

A partir de la segunda mitad del siglo XX los movimientos feministas contribuyeron enormemente al impulso de las transformaciones normativas internacionales, esto es, a la aprobación de tratados de derechos humanos para las mujeres, a leyes nacionales y al desarrollo de “políticas públicas que aportaron a una mayor democratización de las relaciones sociales” (Rodigou Nocetti, Blanes, Burijovich y Domínguez, 2011, p.250.). Las diferentes expresiones de lucha activista y la influencia de ellas en la conciencia social y en distintos sectores estatales fueron, de manera general, altamente significativas en la región.⁴ En este proceso, cobraron gran visibilidad distintas formas de violencias y discriminaciones contra las mujeres entramadas en las relaciones sociales, en las estructuras estatales, en las distintas organizaciones e instituciones.

Además de las desigualdades laborales que operan en detrimento de la economía de las mujeres y las dificultades en el desarrollo académico y político en las universidades de la región - problemas conocidos como brecha salarial y de género-, también las instituciones universitarias mostraron no estar al margen del ejercicio, de la producción y reproducción de discriminaciones y violencias de tipo

⁴ De manera particular, en Argentina este impacto se comenzó a desarrollar en los últimos 6 años (Aucía, 2019; Aucía y Heim, 2021).



física, sexual, psicológica, emocional en las relaciones laborales y pedagógicas. Muchas estudiantes comenzaron a denunciar ciertas 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. La presencia de feministas en la universidad, posibilitó el desarrollo de diferentes herramientas jurídicas para responder a las formas menos naturalizadas, tales como las de acoso sexual contra las mujeres y, también, discriminaciones por orientación sexual e identidad de género. Se vio 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.

Todo este trabajo en torno a las violencias y desigualdades contra las mujeres, ampliaron el campo de acción y trabajo articulado universitario, conduciendo al desarrollo de redes de género entre las universidades nacionales⁵ y de la región⁶, lo cual es acompañado por una incesante producción de investigaciones y relevamientos sobre dichas temáticas.

Este desarrollo tiene como objetivo analizar el abordaje de la violencia contra las mujeres en la universidad, mostrar algunas dificultades que se presentan y proponer medidas que posibiliten la garantía del derecho de acceso a la justicia frente a las afectaciones de derechos. Se sostiene que el acceso a la justicia debe entenderse en el marco de una comprensión estructural y sistémica de la violencia y repensar su abordaje de manera integral que exceda, ampliamente, la asistencia directa.

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. En cuanto a las fuentes de información, se trabaja con los resultados de investigaciones provenientes, principalmente, de diversas universidades de la región.

Academia y mujeres

La universidad, como cualquier otra institución, genera y reproduce relaciones sociales de poder las cuales responden, entre otras, a una estructura de tipo patriarcal amalgamada por una división sociosexual dicotómica jerarquizada - varones / mujeres; masculino / femenino - que posiciona a la heterosexualidad como *norma / normalidad* - sexual, legal y política. Si bien se habla de “estructura”, debe entenderse con una faz dinámica que permite incorporar las exigencias de las transformaciones sociales, políticas y económicas. También en la universidad las relaciones laborales y pedagógicas se conforman, entre otras características, por las de preeminencia y superioridad impregnando las producciones de saber académico y conocimiento científico, funcionando éste como gran discurso legitimador de la distribución de privilegios (Harrington y Aucía, 2019). Las posiciones que se ocupan en las universidades (docente, estudiante, personal administrativo, de servicios generales y autoridad), instalan otro orden de jerarquías. Cada actividad o actuación desempeñada en la institución se encuentra condicionada, asimismo, “por otras posiciones como las referidas al género, generación y clase social, que forman trayectorias individuales y sociales que se materializan en las relaciones que se desarrollan en el ámbito universitario” (Soldevilla y Domínguez, 2014, p.79).

⁵ Por ejemplo, en Argentina, se creó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, URL: <http://ruge.cin.edu.ar/>

⁶ Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual, URL: <https://rugeds.udual.org/wp/>



El entramado de jerarquías queda configurado por la imbricación de las distintas condiciones y posiciones aludidas de cada persona, sector o grupo. Como se verá, esta dinámica tendrá claras y particulares consecuencias en el ejercicio de las violencias contra las mujeres.

Algunas investigaciones han concluido que la vida en la institución universitaria está signada por la presencia cotidiana de la violencia, quedando dispuesta en la dinámica de “relaciones jerárquicas dadas por las categorías que se ocupan en la estructura institucional” (Domínguez, Rodigou, Soldevilla y Blanes, 2018, p. 127) en articulación con otras condiciones tales como el sexo/género, la sexualidad y la edad. Actualmente, los resultados de las investigaciones e informes locales de agencias estatales muestran que en varios países de la región el ingreso de mujeres en las academias es igual o mayor, según los casos, que la tasa de varones ingresantes y matriculados. (Buquet, Cooper, Mingo, Moreno, 2013; Domínguez *et al*, 2018; Ferreyra y Martínez, 2017; Quintero, 2016; Rodigou Noceti *et al*, 2011). No obstante, en términos de desarrollo profesional y ocupación de altos cargos políticos en las instituciones universitarias, las mujeres siguen afectadas por relaciones de desigualdad, chocando con “techos de cristal”⁷ y en condiciones de brecha salarial en detrimento de sus posibilidades de desarrollo económico. En un informe reciente denominado “Mujeres en la educación superior”, la UNESCO ha señalado que, en los niveles inferiores de educación universitarios, las mujeres están sobrerrepresentadas disminuyendo su presencia en los niveles más altos de formación. En relación con el desarrollo académico en términos laborales, hay minoría de mujeres en los cargos más altos - asociado, titular y catedrático/a-, del mismo modo que hay menos mujeres investigadoras y autoras de publicaciones. Según cifras relevadas en el 2020, a pesar que de que se observa una mayor presencia de mujeres (55%) de la matrícula universitaria en América Latina, los cargos más altos en las universidades públicas siguen estando ocupados por varones, a tal punto que “solo el 18 % de las universidades públicas de la región tienen rectoras” (2021, p.38).

Derecho a una vida sin violencia y discriminación y derecho de acceso a la justicia en las universidades

Heim (2014) ha desarrollado el derecho de acceso a la justicia considerándolo en conexión con desigualdades y exclusiones económicas, sociales, culturales, es decir, se presupone “que existe una desigualdad en los hechos (desigualdad material) y una desigualdad en los derechos y/o en las posibilidades de su defensa (desigualdad jurídica)” (p.109). Sostiene que una concepción integral de este derecho abarca los procesos por los cuales las personas ejercen los derechos reconocidos, reclaman el reconocimiento de los faltantes y obtienen resultados “a la satisfacción de necesidades de justicia concretas, ya sea individual o socialmente consideradas”. De esta manera se considera, no sólo el aspecto formal sino el material del acceso a la justicia (p.111).

El derecho a una vida sin violencia y el derecho de acceso a la justicia están profundamente enlazados. Como se verá, el acceso a la justicia es definido como un derecho humano que aparece fuertemente considerado en las normas internacionales que protegen a las mujeres. No obstante, este derecho fue definido, con anterioridad, en otros tratados internacionales, tales como el Pacto Internacional de

⁷ Esta metáfora alude a las barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres que ponen un freno a su desarrollo profesional, laboral, incluso para ejercer puestos de alta responsabilidad en la sociedad.



Derechos Civiles y Políticos (NNUU, 1966) y la Convención Americana de Derechos Humanos (OEA, 1969).

El primer tratado de derechos humanos relativo a una forma de violencia específica contra mujeres - la discriminación - es la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por Naciones Unidas (NNUU) en 1979. Afirma que la discriminación menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos en cualquier esfera, por ejemplo, política, económica, social, cultural, civil, instando a los Estados a rechazarla y tomar todas las medidas apropiadas para eliminarla.

Los años 1992 y siguientes fueron relevantes a nivel internacional por la transformación normativa y política que se produjo respecto de la conceptualización de la violencia contra las mujeres. En 1992 el Comité de la CEDAW⁸ emite la primera Recomendación General n° 19 sobre la violencia contra la mujer en la que reconoce que la violencia es una forma de discriminación (párr. 1). Además, entre otros aspectos relevantes, recomienda a los Estados a que adopten procedimientos eficaces de denuncia y reparación y medidas para proteger a las mujeres del hostigamiento sexual y otras formas de violencia en el lugar de trabajo. En 1993 la Declaración de Viena, emergente de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, reconoció que los derechos de la mujer y de la niña forman parte inalienable, integral e indivisible de los derechos humanos universales, entre ellos el derecho a vivir sin violencia. El reconocimiento de la violencia contra las mujeres como una violación de derechos humanos implicó que, hasta entonces considerada un problema del ámbito privado, pasara a ser un asunto público generando obligaciones estatales para prevenirlo, erradicarlo y sancionarlo. Un año después, en el ámbito de la Organización de Estados Americanos (OEA), se sancionó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belém do Pará”. La misma refiere a la protección del derecho a una vida libre de violencia en el ámbito público y en el privado, entendiendo que la violencia puede ser cometida por particulares, por el Estado o sus agentes o tolerada por el Estado. Este tratado entiende que la violencia puede tener lugar en las relaciones familiares, en la comunidad, en el lugar de trabajo, en instituciones, entre ellas las educativas, etc. De manera que, los Estados firmantes de la Convención son responsables de ejecutar políticas para prevenir, atender, sancionar y reparar las violencias.

En el Preámbulo de la normativa se identifica el origen de las violencias como “una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres”, por lo que, debe interpretarse que la violencia contra las mujeres son producto de un contexto socio-político estructural, no coyuntural, de subordinación y jerarquías entre varones y mujeres. Esto significa que debe descartarse la idea de que la violencia o discriminación acontece de manera aislada u ocasional entre un determinado varón y una determinada mujer. Al considerarse que esas relaciones desiguales de poder son *históricas*, su origen y final no radica en relaciones singulares, descontextualizadas, sino que se entran en las distintas relaciones sociales de poder que estructuran las sociedades en cada momento. De esta manera, en el marco de un proceso administrativo o judicial por violencia, acorde a la Convención, no se necesitará probar que la condición de mujer constituye un aspecto que, social,

⁸ Es el órgano de NNUU que monitorea el cumplimiento de la Convención y, periódicamente, emite Observaciones particulares a cada Estado y Recomendaciones generales que amplían la interpretación de las cláusulas de la Convención. Tanto las Observaciones a los países como las Recomendaciones Generales, denominadas “jurisprudencia internacional”, integran el modo de vigencia de la Convención, por lo que, además del texto de la Convención, también la jurisprudencia debe ser asumida por los Estados.



política y económicamente, ubica a la denunciante en lugares de subordinación o de desigualdad en comparación con las posiciones que ocupan los varones. En síntesis, utilizando los términos normativos, no se deberá demostrar *la relación de poder desigual* entre los sexos; en su caso, lo que deberá estar sujeto a probanzas será el acto, la conducta de violencia y de discriminación.

En cuanto a las obligaciones que impone a los Estados la Convención de Belém do Pará en materia de acceso a la justicia, se cuenta con políticas de prevención y de atención integral, entre las que se pueden mencionar las siguientes: a) el Estado y sus agentes deben abstenerse de realizar cualquier acción o práctica de violencia; b) sanción de leyes y modificación de prácticas jurídicas que respaldan la persistencia o la tolerancia de la violencia; c) desarrollo de programas de educación formales y no formales en el sector público y privado para dar a conocer el derecho a una vida libre de violencia y para su abordaje; d) investigación y sanción de la violencia contra las mujeres con la debida diligencia; e) establecimiento de procedimientos legales eficaces judiciales y administrativos; f) resarcimiento, reparación del daño provocado por la violencia; e) suministro servicios especializados apropiados para la atención de mujeres.

En la Recomendación general N.º 33 del Comité de CEDAW sobre acceso a la justicia (2015) recomienda desarrollar estrategias para garantizar el acceso a mecanismos tanto judiciales como cuasi judiciales especializados en todos los niveles, así como establecer recursos jurídicos, judiciales y no judiciales, que incluyan reparación adecuada y atención psicológica y jurídica, entre otros servicios sociales y profesionales. El mismo Comité, en la Recomendación general N.º 35 sobre la violencia (2017), desarrolló algunos alcances de las reparaciones para las mujeres, en sentido integral, garantizando la no repetición de la violencia. En cuanto a los sistemas de reparación, indica que se deberían implementar reparaciones administrativas además de las judiciales, señalando la necesidad de transformar las situaciones de discriminación subyacentes que posibilitan las vulneraciones de derechos, considerando los aspectos estructurales, individuales e institucionales.⁹ Con respecto a la violencia en ámbitos educativos, en particular el “maltrato y la violencia sexual”, en la Recomendación general N.º 36 sobre el derecho de las niñas y las mujeres a la educación, el Comité de la CEDAW (2017) señaló que los Estados deben aplicar políticas y procedimientos para garantizar el acceso a la justicia y a obtener reparaciones, establecer mecanismos de denuncia, investigar, sancionar, prestar servicios profesionales, etc.

En el marco de la OEA, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) en un Informe del año 2011 relativo al acceso a la justicia para mujeres que padecieron violencia sexual en los establecimientos de enseñanza, observó que la mayoría de los casos permanece en la impunidad debido a la tolerancia institucional y al encubrimiento, favoreciendo a sus perpetradores. La violencia en ámbitos educativos crea un ambiente de trabajo y/o de aprendizaje intimidatorio, hostil o humillante, dificultando o impidiendo el desarrollo laboral, académico y/o educativo.

Todas las formulaciones y estándares de derechos humanos que proponen las Convenciones, las Recomendaciones Generales y los Informes mencionados, dan un marco completo y preciso para pensar la justiciabilidad de las situaciones de violencia y discriminación contra las mujeres en las universidades. Los estándares contenidos en esos instrumentos jurídicos y políticos, deben ser adoptados por los Estados en sus políticas integrales para garantizar el derecho de acceso a la justicia.

⁹ Para profundizar en los alcances de los lineamientos jurídicos políticos de esta Recomendación, véase Zaikoski, 2018.



En las academias, estos estándares son incorporados en los instrumentos de actuación, conocidos como “protocolos”, que se implementan en muchas universidades de la región desde hace unos años. Como medida necesaria e integrativa de los protocolos, también se crean espacios de atención, asesoramiento, consulta y toma de denuncias, los cuales suelen estar a cargo de un/a profesional o, en muchos casos, de equipos interdisciplinarios e intersectoriales.¹⁰

De acuerdo a los resultados de investigaciones en la temática, incluyendo los resultados de investigaciones propias, la mayor parte de las formas de violencias explicitadas y denunciadas refieren a conductas de violencia sexual - mayormente, acoso sexual-, hostigamiento,¹¹ agresión verbal, comentarios discriminatorios. Los protocolos recogen ciertas formas de violencia, tales como, violencias físicas, sexuales, psicológicas y emocionales, dejando de lado el tratamiento de las desigualdades más arriba mencionadas - techo de cristal, brechas salariales, etc. - y que en algunas legislaciones asumen la tipología y modalidad de violencia.¹²

Si bien los protocolos y los espacios de atención constituyen una pieza fundamental para el abordaje de las violencias, necesitan estar integrados y funcionar al mismo tiempo junto con otras medidas transversales. Afrontar la violencia contra las mujeres y las disidencias sexuales en las universidades sigue siendo un enorme desafío ya que cuesta aceptar que en estas instituciones las mujeres sigan sufriendo violencia (Mesa Peluffo, 2021, p.21). De manera que, si como se afirma en este trabajo, la violencia por razones de género reviste un carácter estructural, los protocolos y equipos de atención implementados como única política institucional para abordarlas, resultan insuficientes. De allí, que muchas universidades comenzaron a crear 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, logrando importantes avances.¹³

En este trabajo se hace notar la necesidad de una reformulación profunda de la perspectiva y concepción respecto de la violencia y de las desigualdades que operan en detrimento de las mujeres y del acceso a los derechos. Se propone comprender a la violencia contra las mujeres en la universidad como relaciones de poder que permean la estructura institucional, imbricada en los espacios y vínculos laborales y pedagógicos, contrariamente a ciertas percepciones que la atribuyen a una dinámica interpersonal que vincula a las mujeres y personas disidentes sexuales de manera singular con quienes ejercen la violencia, generalmente un varón. Tal como surgen de las investigaciones, incluyendo la de la autora de este trabajo, la caracterización promedio de las situaciones denunciadas remite a la representación e imaginario masculino de profesores respecto del universo *mujeres*, imaginario en la cual se originan comentarios descalificatorios, despreciativos, conductas de acoso sexual, o insinuaciones sexuales (González Ortuño, 2018). Estas conductas y comportamientos

¹⁰ En Argentina a partir del año 2014 se crean los primeros instrumentos de actuación denominados protocolos y procedimientos. Véase Aucía, 2017.

¹¹ Para revisar algunas definiciones con anclaje legal sobre hostigamiento, puede verse Buquet *et al.*, 2013.

¹² Por ejemplo, en la Ley nacional argentina N.º 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”. Sancionada en el año 2009.

¹³ En este sentido, cabe señalar, la paridad en los órganos de decisión, licencias por violencia basada en el género, licencias por cuidados, 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.



verbales no tienen su origen en un problema personal, subjetivo, propio de los profesores-varones; los contornos que delimitan el comienzo y el fin de esas violencias dirigidas a las mujeres - alumnas, docentes, personal no docente -, no son los de una relación interpersonal, aunque la incluya obviamente. Como se verá más adelante, la trama de factores que influyen para la invisibilidad y silenciamiento remite a una serie compleja de posiciones y condiciones de privilegios propios de los sistemas heteropatriarcales presentes, también, en la propia institución universitaria.

Un elemento a considerar bastante presente es que resulta turbador aceptar que personas, social e imaginariamente respetables por su relación con el conocimiento académico y las ciencias, ejerzan violencia y discriminación, que tengan concepciones misóginas, sexistas o, peor aún, que la propia institución reproduzca posiciones de desigualdades entre varones y mujeres. Todos estos factores sumados a la propia construcción del conocimiento desde una base epistemológica androcéntrica¹⁴, constituyen para las mujeres un problema fundamental para el acceso a la justicia (Heim y Piccone, 2018, p.211), ello así por el lugar de insignificancia e invisibilización histórica política de las mujeres (Moreno, 1986, Pateman, 1995)

Para finalizar este apartado, se afirma que es imperiosa la necesidad de adoptar normativas específicas, pero, mucho más, de diseñar e implementar políticas públicas adecuadas para garantizar el derecho de acceso a la justicia. Estas políticas, deberían tener en la mira la transformación de los patrones culturales que normalizan o minimizan la violencia; patrones que también funcionan en las universidades, mal que nos pese. Estos patrones que reproducen el sexismo y las diversas desigualdades de sexo/género, se entroncan en las universidades con relaciones y posiciones jerárquicas en función de la distribución diferencial de conocimiento y experiencia que se le atribuye al personal docente. Es necesario, entonces, que las categorías de violencia y discriminación con las que se trabaje en los diseños de las políticas, resulte ser una concepción que posibilite desanudar las tramas ocultas de las otras violencias y desigualdades invisibilizadas y normalizadas tan presentes en las dinámicas y relaciones institucionales como en los imaginarios políticos.

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 similares¹⁵.

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 aportada por Bruce 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

¹⁴ Acorde al modelo provisto por el proyecto moderno ilustrado creyente en la idea de un sujeto racional y universal.

¹⁵ Algunas de estas dificultades fueron presentadas en Aucía, Pierobón, Silva, 2020.



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 Sheila McIntyre relativo a la idea de una “ignorancia cultivada”. 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).

Huacuz Elías (2016) sugiere la existencia de cierta similitud en la dificultad para denunciar dicha violencia y la que ocurre en el marco de las relaciones familiares y de pareja: se sabe que existe, se conoce y se convive con el abuso y con las personas que abusan de quienes tienen menos poder para ejercer “pero nadie se atreve a revelar los hechos” (p. 131). Más allá de algunas semejanzas, hay elementos singulares en las universidades como lo son las jerarquías laborales y pedagógicas, los lazos de poder político que las conforman tanto en su estructura general como en los espacios de las cátedras. De hecho, uno de los aspectos que han sido objeto de mayor atención por **autorx** de este trabajo es que, para muchas estudiantes con las que se ha trabajado la temática, provoca temor la posibilidad de perder el cursado de las asignaturas por denunciar al profesor que acosa o realiza comentarios discriminatorios contra las mujeres en el aula.

En las universidades la violencia contra las mujeres tiene mecanismos muy sofisticados de sumisión: a partir de entrevistas a estudiantes mujeres en el contexto español, se ha resaltado que el miedo a denunciar, por ejemplo, la violencia sexual, se debe a la “vergüenza que produce hacer público cualquier ataque relacionado con [la] sexualidad” motivado, entre otros factores, al hecho social y judicial de que las agresiones sexuales son utilizadas contra las mujeres “para cuestionar su sexualidad, su tipo de vida o sencillamente la veracidad de sus palabras” (Igareda y Bodelón, 2014, p. 16). Esta realidad es perfectamente contrastable con las propias investigaciones que sustentan este trabajo. En efecto, estas construcciones sociales y culturales respecto de la violencia sexual, asumidas en términos de prejuicios y estereotipos en las intervenciones estatales universitarias, se traducen en la inaccesibilidad y ausencia de garantías del derecho de acceso a la justicia.

Por otra parte, la universidad está atravesada por un imaginario relativo a la ocurrencia de la violencia contra las mujeres que confluye con el elitista acerca del saber y el conocimiento antes mencionado. La Convención de Belém do Pará se ha intentado desarmar el estereotipo y prejuicio acerca de que la violencia contra las mujeres es privativa de un sólo sector social, afirmando que la violencia contra las mujeres trasciende todas las esferas y ámbitos. En efecto, en nuestra región y en particular en Argentina, están muy arraigados aún los estereotipos y prejuicios de clase, imbricados con los de género, que construyen una imagen y representación de la violencia como un fenómeno que es propia o sólo ocurre en los sectores populares o las clases empobrecidas, sectores socioeconómicos que, generalmente, no acceden a la universidad y, con mucho esfuerzo a los niveles primario y secundario. En tal sentido, en el contexto de las academias es conveniente sostener esos relatos sobre la violencia, ya que permite perpetuar el imaginario acerca de que la violencia es inexistente, o bien, que se trata de hechos poco frecuentes y singulares sin conexión o sin anclaje en la estructura institucional.



B.- Ausencia de capacidad y herramientas necesarias para actuar ante las denuncias

En relación con los protocolos de actuación y equipos profesionales para abordar las consultas y denuncias, se ha visto que presentan una serie de obstáculos que van desde su inexistencia en algunas instituciones 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 la violencia, 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 algunas 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. Otros exigen determinados requisitos administrativos que pueden alentar al desistimiento del trámite o, en el peor de los casos, no contemplan un procedimiento, razón por la que se debe recurrir 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 o no se pide acreditar formación y experiencia en la materia. Esto puede explicarse por varias razones, una de ellas puede ser por el hecho de la poca relevancia que se le da al tema, aspecto que se reitera en todos los obstáculos. En algunas unidades, las personas responsables de los equipos son seleccionadas por su pertenencia a un sector político a fin a las autoridades y sin contar con las capacidades de formación adecuadas para asegurarse evitar problemas de denuncias a su sector o poder controlar las situaciones que puedan serles perjudiciales. Otra forma de actuar de algunas autoridades para mantener *el control de la situación* es integrar los jurados de los concursos con personas que no tienen la formación adecuada para poder seleccionar a quienes deben integrar los equipos de atención.

Otro obstáculo relevado refiere a la endeble autonomía para la actuación profesional y política del equipo o persona responsable del protocolo, en tanto tienen poco margen efectivo de resolución de las situaciones de violencias en las que intervienen. Estas limitaciones en cuanto a la ejecución de las decisiones pueden deberse a configuraciones complejas de la institución universitaria. En algunos casos, actúan presiones políticas, en otras puede hacerse valer el peso de las jerarquías de poder institucional en la que se encuentran los varones denunciados. Estas condiciones traban las posibilidades de denuncias, sea por la falta de objetividad del procedimiento o, incluso, por el “temor a las represalias” al denunciar a una “vacuna sagrada” (Fuentes Vázquez, 2016, p.72). El temor a las represalias también puede verse facilitado por los contextos en los cuales trabaja el equipo o por las propias configuraciones exiguas de las medidas de prevención, sanción y reparación que prevén, o no, los protocolos de actuación. Este entramado que genera escasa confianza institucional relativo al apoyo que pueden recibir, favorece también el poco índice de denuncias por parte de las mujeres (Mendoza Morteo, 2011, p. 42).

Las dificultades presentadas en este punto, refieren a las tramas de poder y las complicidades políticas, personales, redes de construcción de la institución y de la institucionalidad de las cuales las desigualdades de género, las violencias y discriminaciones contra las mujeres forman parte de esa estructura. Todo este entramado sustenta las dilaciones, los silenciamientos y las negativas abiertas a reconocer la existencia de violencia, a investigar, sancionar y reparar.



C.- Problemas con la difusión de los mecanismos

En torno a este tópico se ha observado el desconocimiento del funcionamiento del protocolo y del equipo de atención o de cuáles son las conductas que se pueden denunciar (García Cervantes, Martín Moreno y Rodríguez Cabrera, 2020). Esto incluye una insuficiente difusión en cuanto a las conductas que se pueden denunciar, las competencias que tienen los distintos órganos de la universidad (equipos de protocolo y áreas legales), quiénes pueden ser las personas afectadas que pueden consultar/denunciar, cómo y dónde hacer la denuncia, cuáles son las medidas de protección y reparación, etc.

Estos problemas pueden deberse a varias razones, algunas las podemos vincular a la poca importancia política que se le da a la temática, en consecuencia, se destinan pocos recursos técnicos y presupuestarios. Otro motivo, pueden encontrarse en la poca predisposición para difundir las herramientas con las que cuentan las mujeres y disidencias para accionar y denunciar las violencias. Este último aspecto se encuentra particular relación con el punto siguiente.

D.- Tolerancia institucional y política frente a la violencia contra las mujeres

Contar con un posicionamiento político institucional expreso de no tolerancia de la violencia contra las mujeres y disidencias sexuales es relevante para actuar en su prevención y eliminación. Cuando la institución hace silencio sobre el tema, o las formas de expresar su política afirmativa es superficial y endeble, acarrea 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).

En la experiencia de trabajo en la que se apoya el presente desarrollo, se ha advertido que ante una denuncia las autoridades pueden: negar hechos, diluir las decisiones, dilatar indefinidamente la toma de medidas de pruebas, proteger de múltiples maneras a las personas denunciadas, en su mayoría varones. 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) una vez determinada la conducta y la responsabilidad de la persona inculpada y se han definido 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 o por las áreas legales; 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.

Estos mecanismos de impunidad generan sentimientos de humillación, indignidad, temor, desconfianza y en, muchos casos, la deserción del espacio laboral y educativo. En ese sentido, Larena y Molina (2010) advierten que la desconfianza en la respuesta institucional puede estar ligada al mecanismo de culpabilización de quien denuncia, generalmente mujeres, además de por el ejercicio de poder que detenta quien ejerce la violencia. Esta culpabilización, como ha sido señalado, suele estar presente para las formas de violencia sexual como el acoso y el hostigamiento sexual, respecto del cual las autoridades y las directivas “prefieren hacer caso omiso” (Fuentes Vázquez, 2016, p. 72).

En el contexto mexicano, Chapa Romero refiere que las investigaciones dan cuenta que “la violencia de tipo sexual es la más frecuente”, que se naturaliza y que, sumado al posicionamiento de “omisión



por parte de las autoridades, promueve que se siga reproduciendo y constituye un obstáculo para la denuncia” (2020, p. 122).

El análisis que este contexto permite realizar es ampliar la caracterización de la violencia contra las mujeres formulada al comienzo del artículo. Se había señalado que la misma es pensada como un fenómeno estructural, pues bien, estos problemas presentados permiten considerar, además, el aspecto político que reviste la violencia contra las mujeres. Si las brechas de género laboral y el denominado techo de cristal, producen desigualdades simbólicas y económicas, la permisión de la violencia a través de los mecanismos señalados, facilita el sostén de privilegios políticos no sólo para los varones denunciados sino para los sectores a los cuales pertenece.

E.- Las asesorías jurídicas o áreas legales de la universidad sin perspectiva de género y de derechos humanos

Los protocolos de actuación contra las violencias no tienen la posibilidad legal para definir infracciones, sanciones y reparaciones transversales, siendo esta potestad propia de los estatutos o normativas legales que rigen el funcionamiento de las universidades y los procedimientos administrativos. La no referencia a una conducta impide que la misma sea reconocida como infracción por lo que, introducir en las normas de forma expresa los tipos de violencia, por ejemplo, la de acoso sexual, permite que adquieran el estatus de conductas violentas o discriminatorias y, con ello, actuar de manera efectiva frente a los problemas que generan (Di Corleto, 2005, p. 342).

Si los procedimientos disciplinarios generales utilizados en las universidades no incorporan los marcos de derechos y garantías expresadas anteriormente, puede conducir a que las investigaciones y sanciones no resulten eficaces. La definición de una sanción asociada a una determinada conducta implica reconocer, según Di Corleto, que la misma “es discriminatoria, ilegal e incompatible con el desarrollo de la actividad educativa” (2005, p. 340) y laboral. Si bien la problemática de las sanciones merece un análisis particular que excede la finalidad del trabajo, es necesario considerar que el reconocimiento de una conducta como lesiva de derechos configurándola como infracción, con asignación de algún tipo de sanción y reparación, tiene efectos expansivos y estratégicos ya que se dirigen a todo un universo de personas. Más allá que una conducta o comentario discriminatorio pueda estar dirigido a una sola persona, la matriz de concepción androcéntrica y sus consecuentes privilegios masculinos, extiende los efectos discriminatorios y violentos contra todas las mujeres y personas disidentes sexogenéricas.¹⁶

En relación con la dimensión reparadora, hay mucha vacancia en cuanto a las medidas posibles que se ofrecen, no sólo en el ámbito administrativo sino en el judicial. Focalizando en el ámbito universitario, González Ortuño ha hecho notar la incapacidad de las instituciones para “buscar vías de solución restitutivas o restaurativas que implicarían, por ejemplo, disculpas públicas (en

¹⁶ En el año 2018 se denunciaron a varios profesores en la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño de la Universidad Nacional de Rosario, quienes realizaban permanentemente comentarios discriminatorios contra las mujeres. Algunos de los comentarios denunciados fueron realizados por el mismo profesor, tanto para referirse a una alumna en particular: “Qué buen lomo tenés guacha, nunca te había visto parada, siempre sentada ahí en el banquito” como para referirse al universo de mujeres estudiantes: “Hay que tener en claro muchas cosas para garantizar la eficiencia energética. Pero a ustedes no les debería importar porque son mujeres y nunca lo van a calcular”. (Petisce, 17 de mayo de 2018)



detrimento al prestigio de profesores e investigadores)” o proponer a la mujer afectada un modo consensuado de reparación del daño, entre otras posibilidades (2018, p. 50).¹⁷

Estos obstáculos que se presentan en torno a la actuación de las áreas legales universitarias y las normativas que rigen a la institución, resultan comprensibles si se atiende a los orígenes y finalidades de las matrices de funcionamiento del derecho. En primer lugar, estos instrumentos (Estatutos, normas del derecho administrativo) responden a una lógica del derecho público que aún no resulta interpelado por los paradigmas de derechos humanos y sus mecanismos, normas y jurisprudencia. Cuanto mucho, se puede encontrar que algunas normativas más actuales, incorporan mecánicamente los estándares de derechos humanos. Pero el andamiaje y la burocracia estatal, en el caso de las universidades que dependen de las gestiones públicas, presentan una dinámica anquilosada, difícil de agrietar.

PROPUESTAS PARA EL ABORDAJE INTEGRAL DE LAS VIOLENCIAS CONTRA MUJERES

Estas propuestas están sustentadas en los estándares y recomendaciones de derechos humanos de los organismos internacionales que fueron trabajados anteriormente. Como base, debe partirse de la necesidad de trabajar en varias dimensiones que funcionen integral e interdependientemente: prevención, asistencia, investigación y sanción, reparación.

Prevención

La prevención de los hechos de violencia está asociada a la promoción de derechos y, en este campo en particular, la Convención de Belém do Pará impone a los Estados determinados deberes para dar a conocer el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y a que se respeten sus derechos humanos (arts. 7 y 8). En el ámbito universitario es necesario dar a conocer las conductas y acciones que constituyen discriminación y violencia y los mecanismos existentes para requerir asesoramiento y denunciar. Las iniciativas de información necesitan ser transversales y sostenidas en el tiempo, utilizando todos los recursos disponibles en la institución y adecuando el lenguaje acorde al público al cual va dirigido (Mesa Peluffo, 2020, p.31).

Se entiende que la transversalidad y permanencia requiere, indudablemente, la articulación entre los diferentes espacios que trabajan estas temáticas al interior de las universidades, así como entre los distintos niveles y autoridades de gobierno. Por otra parte, el posicionamiento institucional expreso y público que realicen las autoridades sobre la no tolerancia de la violencia y discriminación, posibilita generar marcos de confianza para las denuncias, legitima a los espacios y equipos y favorece la viabilidad de las políticas educativas contra la violencia y la promoción de derechos.

¹⁷ Se invita a pensar las sanciones no sólo en su versión clásica - como castigo -, estrictamente punitivista sino desde un espectro amplio de medidas que incluyen las sanciones simbólicas, las sanciones que imponen transitar espacios de formación y capacitación a las personas responsables, etc. También, el criterio para definir las sanciones debe involucrar la dimensión restaurativa. La sanción simbólica implica focalizar no sólo en la persona perpetradora de la violencia sino en la comunidad, en la estructura que sostiene la violencia, en las relaciones de poder que la hacen posible. Una sanción de este tipo intentará transformar ese orden cultural y resignificar los sentidos, sobre todo, el sentido político.



Asistencia

La asistencia debe estar enmarcada en los estándares de derechos humanos con perspectiva de género y requiere de dos componentes fundamentales: a) equipos especializados 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.

Como se ha adelantado, la construcción de protocolos de atención y la integración de los equipos necesitan cumplir con determinadas condiciones para resguardar los derechos afectados y posibilitar el ejercicio del derecho de acceso a la justicia. En cuanto a la persona o equipo responsable del protocolo, se ha remarcado la importancia de que acrediten experticia en la temática y cuenten con una autonomía real para actuar. De esta manera, se posibilita el trabajo sin presiones para los equipos, propiciando “un tratamiento eficiente y eficaz de las situaciones”, lo cual debe añadirse al hecho, no menor, de que los espacios físicos en que se emplacen los equipos permitan la confidencialidad, privacidad y reserva (Harrington y Aucía, 2019, p.111).

Investigación y sanción

La adecuación de esta dimensión a los estándares de derechos humanos y la perspectiva de género, permite lograr una mayor garantía del derecho de acceso a la justicia. De manera general puede garantizar que no interfieran estereotipos de género nocivos en detrimento de las mujeres y personas disidentes sexuales, posibilitando el resguardo del trato digno. De manera específica, facilita el cese inmediato de las acciones o conductas lesivas y habilita la reparación del daño. En cuanto a una perspectiva más política de la problemática, permite enviar mensajes a la comunidad universitaria de la no tolerancia de la violencia y contribuye a generar confianza en la institución y en sus equipos de atención.

Para dichos propósitos es necesario lograr ciertas transformaciones en las herramientas con las que trabajan las áreas legales de las universidades que son las que llevan adelante los procesos administrativos que investigan los hechos denunciados. Se recuerda que constituye una obligación de raigambre constitucional la reformulación de las normativas vigentes para adecuarlas a los marcos y estándares de derechos humanos, así como formar a las y los profesionales que componen dichas asesorías legales en la temática de la violencia y discriminación contra las mujeres. El mismo criterio debe utilizarse para la protección de las personas disidentes sexuales cuando las conductas y comentarios violentos y discriminatorios se basan en la orientación sexual, expresión e identidad de género no hegemónicas. Algunas investigaciones ya mencionadas, hacen hincapié en la urgencia de incorporar en las normativas institucionales, en calidad de infracción, las figuras de acoso, hostigamiento sexual y laboral. Si bien se comparte absolutamente esta perspectiva, quizá pueda pensarse la oportunidad de reformular más integralmente esas normas administrativas y los Estatutos para incorporar otras conductas, tales como, comentarios verbales y escritos que resultan discriminatorios compatibles con la violencia sexual, psicológica/emocional y simbólica.

La propuesta tiene dos ángulos, por un lado, reformular los procedimientos administrativos existentes que utilizan las asesorías jurídicas acorde a los estándares de derechos humanos y la



perspectiva género - sensitiva (Zaikoski, 2018) que haga posible contar materialmente con herramientas para la investigación, juzgamiento, sanción y reparación de las violencias. Esto involucra incorporar definiciones operativas de infracciones y sanciones específicas relativas a los derechos protegidos en el marco de las violencias contra las mujeres y disidencias sexogenéricas. Zaikoski advierte que ante las conductas que son competencia de los protocolos, se necesita un procedimiento administrativo que sea “más específico en cuanto a la prueba y su valoración” (2018, p. 339), sugiriendo que la carga de la prueba sea dinámica, posibilitándose el uso de prueba indiciaria, indirecta o presunciones. De esa manera, si aparecen algunas dudas sobre las condiciones en que se desarrollaron los hechos no perjudicarán al proceso y, en última instancia, a la/s persona/s afectada/s.

En cuanto a las sanciones, cualquiera sea su tipo, es conveniente que, respetando la privacidad y confidencialidad, tengan el mismo tratamiento y publicidad que el resto de las medidas sancionatorias vigentes en el marco de la comunidad universitaria. En cuanto al aspecto sancionatorio, acorde al criterio expuesto por esta autora, debería exceder el de la finalidad de “castigo” y encuadrarse, además, en posicionamientos institucionales emparentados con la política de no tolerancia de la violencia. Este posicionamiento conduce a estimar el potencial de las sanciones de corte simbólico, cuya finalidad es la de no reiteración de los comportamientos. Este tópico está estrechamente relacionado, como se verá en el apartado siguiente, con la reparación.

Por otro lado, además de las herramientas pertinentes, los y las profesionales de las áreas o asesorías legales de la universidad deberán contar con la formación necesaria en las temáticas de género y violencias en el marco de los parámetros que señalan los instrumentos internacionales de derechos humanos.

Reparación

La dimensión de reparación requiere ser analizada desde una perspectiva amplia: además de reparar el daño de manera directa es necesario asegurar la garantía de “no repetición” como parte de esta dimensión. Tanto el Comité que monitorea el cumplimiento de la CEDAW como la CIDH han recomendado que los Estados deben implementar reparaciones administrativas además de las reparaciones judiciales. En relación con esto, la CIDH también ha mostrado la importancia de incorporar un paradigma extendido, señalando que el “Derecho a la verdad” constituye también una medida de reparación. En varias oportunidades en la jurisprudencia del sistema interamericano se ha determinado que el derecho a la reparación de los daños debe encauzarse “mediante medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como medidas de satisfacción de alcance general y garantías de no repetición” (CIDH, 2014, párr. 123).

Reflexiones finales

Las primeras dos décadas del siglo XXI encuentra a nuestra región dotada de un amplio plexo normativo y jurisprudencial que reconoce que la violencia y discriminación contra las mujeres y personas disidentes sexuales, son violaciones a los derechos humanos. Sin embargo, las desigualdades, violencias y discriminaciones en las universidades contra mujeres no cesan, del mismo



modo que no cesan por fuera de ellas, pretendiendo expresa o implícitamente, mantener en *su sitio* a las mujeres, es decir, en lugares de subordinación y dominio tal como lo traza la estructura patriarcal.

Parece ser mucho el trabajo que hay por delante en las universidades respecto de las medidas integrales a implementar, de las decisiones políticas a tomar porque, tal como se ha advertido, la impunidad frente a estos actos de violencia contra las mujeres transmite el mensaje de que la misma es aceptable, habilitando o fomentando socialmente su repetición. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009, párr. 400). Un camino ineludible a seguir será trabajar con el criterio de la interdependencia y complementariedad de las dimensiones de abordaje de las violencias, dado que facilita el entrecruzamiento de los efectos y sentidos que cada una de ellas tiene. Por ejemplo, las sanciones también cumplen una función reparadora y preventiva en cuanto a la posibilidad de difusión y la toma de conciencia que habilitan. Por su parte, las acciones de prevención promueven derechos y posibilitan la creación de espacios y ambientes más respetuosos y equitativos disminuyendo la posibilidad de comportamientos violentos y, en consecuencia, de denuncias y sanciones.

Según la CIDH, los Estados tienen la obligación de proveer las medidas para aplicar la debida diligencia en las actuaciones por situaciones de violencia contra las mujeres y garantizar el derecho de acceso a la justicia, inclusive, en las universidades. Este derecho involucra, además, transformar las barreras formales y materiales para lograr su efectividad y una serie de acciones que involucren una revisión profunda de las relaciones universitarias, de la lógica de construcción de poder y estructura institucional. Como se ha planteado, el no saber – no querer saber - qué es lo que sucede con la desigualdad y la violencia sistémica en las universidades, permite justificar la pasividad institucional o, incluso, las acciones endebles o fragmentadas que se formulan con la pretensión de resolver este problema estructural.

El silenciamiento y/o desconocimiento de estas formas de violencias está ligado al efecto de hacerlas (a)parecer como algo esporádico y accidental, sólo atribuible a una persona, cuando en realidad se trata una realidad estructural y engarzado en una trama política. Por ello, resulta imprescindible revisar las redes de apoyo que sostienen a la universidad y generan privilegios en unos y temores en otras. El estado de la problemática provoca la necesidad de poner en cuestión las formas de reproducción de las jerarquías y distribución desigual del uso de los recursos, según sea la posición que se ocupe tanto en las relaciones laborales como en las pedagógicas en las universidades de la región.

Referencias bibliográficas

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)

Aucía, A., Pierobón, M. y Silva, B. (2020). “Los Protocolos de Actuación en las universidades públicas argentinas ante el acoso y hostigamiento: Avances, dificultades y desafíos”. En 2do. Encuentro de Estudios Feministas y de Género. México: Universidad Autónoma de Chihuahua.

Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Chapa Romero, A. C. (2020). “Incorporación de una perspectiva feminista para el acompañamiento psicológico en casos de violencia de género en las Instituciones de Educación Superior”. En Güereca Torres, R., Huacuz Elías, G. y Moreno Martín, E. (Coord.) *Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.

Di Corleto, J. (2005). La sanción del acoso sexual en el ámbito universitario. En *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*. Año 3, Núm. (6). (pp. 339-342). ISSN 1667-4154. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Nacional de Buenos Aires.

Domínguez, A., Fernández, N., Fuentes, S., Giordano, R., Soldevila, A. (2014) “¿Docentes ejercen violencia de género en estudiantes de la UNC?”. En *Actas del 3º Congreso ‘Género y sociedad. Voces, cuerpos y derechos en disputa’*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, del 24 al 26 de septiembre de 2014. Recuperado de <http://conferencias.unc.edu.ar/index.php/gvc/3gvc/paper/viewFile/2611/692>

Domínguez, A., Rodigou, M., Soldevila, A. y Blanes, P. (2018). “Investigar para Transformar: desafíos pendientes en torno a las Violencias de Género en la Universidad”. En Rojo, P. y Jardón, V. (Comp.) *Los enfoques de género en las universidades*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.

Ferreira, Ma. V. y Martínez, C. (2017). “Indicadores de género para pensar la UNR”. En Rojo, P. y Benedetto, S. (Comp.), *La UNR en perspectiva de Género*. Rosario: Universidad Nacional de Rosario.

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 Eugenia Moreno Martín, E. (Coords.), *Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.

González Ortuño, G. (2018). Acoso, justicia y organización de mujeres en la universidad. En *Posibilidad Política*. Núm. 20, julio-diciembre. (pp. 48-52). Ciudad de México. Disponible en https://www.academia.edu/38348136/_Acoso_justicia_y_organizaci%C3%B3n_de_mujeres_en_la_universidad_.

Harrington, C. y Aucía, A. (2019). Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos. En *Observatorio de Reforma Electoral. Hacia una representación paritaria en Argentina*. Núm. (6).



(pp. 109-114). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Gobierno. Disponible en <https://www.buenosaires.gob.ar/gobierno/perspectiva-de-genero/revista-digital-ndeg-6>

Heim, D. (2014). Acceso a la justicia y violencia de género. En *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*. Núm. 48, (pp. 107-129). España: Universidad de Granada.

Heim, D. y Piccone, Ma. V. (2018). “La legislación de la Provincia de Río Negro sobre violencia contra las mujeres en el ámbito familiar y sus mecanismos de acceso a la justicia”. En *Derechos en acción*. ReDeA Núm. (7). Año (3). (pp. 209-232). ISSN 2525-1678. Universidad Nacional de La Plata.

Huacuz Elías, Ma. G. (2016). “Violencia falocéntrica en las Universidades públicas: Reflexiones sobre una experiencia colectiva para propiciar acciones de cambio”. En Motta Castro, A. y de Cássia Fraga Machado, R. (Organizadoras), *Estudios Feministas, Mulheres e Educação Popular*. Curitiba: Editora CRV.

Igareda, N. y Bodelón, E. (2014). Las violencias sexuales en las universidades: cuando lo que no se denuncia no existe. En *Revista Española de Investigación Criminológica*. Vol. (12). (pp. 01-27). ISSN 1696-9219. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/record/192726>

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>

Martín, A. L. (Comp.) (2021). RUGE, el género en las universidades. RUGE-CIN. 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)

Mendoza Morteo, M. (2011). Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas. Tesis doctoral. Barcelona: Universitat de Barcelona. Recuperado de <http://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/34983>

Mesa Peluffo, S. (2020). Violencia contra las mujeres en las universidades: Una realidad que tenemos que afrontar. En Güereca Torres, R., Huacuz Elías, G. y Eugenia Moreno Martín, E. (Coords.), *Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.

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), ISSN 2448-6167 (en línea). México: Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, Universidad Nacional Autónoma de México.

Moreno, A. (1986). *El arquetipo viril protagonista de la historia*. Barcelona: Lasal.

Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Barcelona: Antropos.

Petisce, M. (17 de mayo de 2018). Escrachan a tres profesores de Arquitectura por presunta violencia de género. *La Capital*. Recuperado de <https://www.lacapital.com.ar/la-ciudad/escrachan-tres-profesores-arquitectura-presunta-violencia-genero-n1608339.html>

Quintero, O. (2016). La creciente exclusión de las mujeres en la Universidad Nacional de Colombia. En *Nómadas*. Núm. (44). (pp. 122-145), ISSN: 2539-4762 (en línea). Colombia: Universidad Central.



Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Buriyovich, J. y Domínguez, A. (2011) Trabajar en la Universidad: (Des)igualdades de género por transformar. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

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) ISSN 2250-4087. 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, Homenaje al Profesor Jorge Oscar Cañón. ISBN 978-950-863-353-8. Santa Rosa: Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad Nacional de La Pampa.

Fuentes

Leyes nacionales

Ley n°. 26485 “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales”. Decreto reglamentario 1011/2010.

Documentos internacionales

** Organización de Estados Americanos*

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011) Acceso a la Justicia para Mujeres Víctimas de Violencia Sexual: La Educación y la Salud. OEA/Ser.L/V/II. Doc. 65. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r35274.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2014) Derecho a la verdad en las Américas. OEA/Ser.L/V/II.152, Doc. 2. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Derecho-Verdad-es.pdf>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2015) Informe sobre “Violencia contra las personas lesbianas, gays bisexuales trans e intersex en América”, OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36 12. Recuperado de <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/violenciapersonaslgbti.pdf>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009) Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México. Sentencia de 16 de noviembre. Recuperado de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf

** Naciones Unidas*

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2015). Recomendación general n.º 33 sobre Acceso de las mujeres a la justicia. CEDAW/C/GC/33. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>



Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017). Recomendación general n.º 35 sobre Violencia por razón de género contra la mujer. CEDAW/C/GC/35. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. (2017). Recomendación general n.º 36 sobre El derecho de las niñas y las mujeres a la educación. CEDAW/C/GC/36. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

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/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educacio%CC%81n-superior-12-03-21.pdf>