

**Pandemia y ampliación del espacio áulico:  
El caso del Procedimiento para atención de situaciones de violencia y  
discriminación basadas en el género de la Facultad de Derecho de la  
UNR.**

Delfina MARTINEZ<sup>1</sup>

**Introducción:**

En el presente artículo nos proponemos contribuir al análisis de los desafíos que plantea la pandemia del Covid-19 a los distintos instrumentos y mecanismos destinados a la prevención y atención de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género sancionados dentro del ámbito de la Universidad. Especial énfasis haremos en la experiencia de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario y su modo de tratar y atender este tipo de situaciones en un contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio, en el que la mayoría de las tareas educativas y laborales son llevadas adelante por medios electrónicos. En primer término, se analizarán las distintas manifestaciones normativas que consolidaron la obligación de la Universidad de desarrollar políticas públicas en pos de la igualdad y la no discriminación. En segundo lugar, se explicará brevemente el recorrido de la Facultad de Derecho de la UNR en la sanción y aplicación del Procedimiento, para finalmente analizar las medidas tomadas por el equipo técnico a cargo de este espacio frente al confinamiento obligatorio.

**El deber de la Universidad de garantizar derechos**

Previo al análisis de lo que aquí nos atañe, estimamos pertinente aclarar que este artículo estará redactado con un uso no sexista del lenguaje, conforme lo establece la resolución N° 662/2019 del Consejo Superior de la Universidad Nacional de Rosario.

En el imaginario colectivo la Universidad se presenta como una institución pretendidamente plural, progresista y democrática, donde todas las personas que transitan por ella, ya sea en actividades laborales o académicas, pueden hacerlo con total libertad y prescindencia de actos discriminatorios o violentos basados en su género, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género. Esta idea se vio apuntalada

---

<sup>1</sup> Estudiante de Derecho. Becaria de Investigación FDER-UNR. Integrante del Equipo Técnico del Procedimiento para la atención de situaciones de violencia y discriminación basadas en el género. Integrante del Programa Género y Sexualidades. Ayudante alumna de la materia Derecho Internacional de los Derechos Humanos. [delfimartinez8@hotmail.com](mailto:delfimartinez8@hotmail.com)

por el hecho de que *“esta forma de violencia ha sido invisibilizada en parte debido a creencias y representaciones que circundan el imaginario social en torno a la esencia de la Universidad (...) por tratarse éstas de los espacios que albergan la consciencia crítica y la autoridad moral de las sociedades, lo cual hace suponer que quienes los habitan, son personas por decir lo menos, decentes.”*<sup>2</sup>

Gracias a los reclamos de los distintos movimientos de mujeres, feministas y de disidencia sexo-corporal es que tuvo lugar el reconocimiento y la tutela efectiva por parte de los Estados de los derechos de estos colectivos. Rastreado la genealogía de estas manifestaciones normativas es que podemos marcar como un hito fundamental la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) sancionada en 1979. Este cuerpo normativo se encarga de señalar, por primera vez y de manera integral, el acuerdo de los Estados para eliminar la discriminación hacia las mujeres, con jerarquía constitucional en nuestro país. Es dable destacar dentro de esta Convención el artículo 10 que dispone que los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar el acceso en condiciones de igualdad entre varones y mujeres. En el 2006, Argentina adhiere al Protocolo Facultativo de la CEDAW, la cual importa un avance significativo en el reconocimiento y el ejercicio de los derechos contemplados en la convención.

Asimismo, dentro del Sistema de las Naciones Unidas es imprescindible destacar el punto de inflexión que significó La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países la cual constituye un programa integral en favor del empoderamiento de la mujer, estableciendo una serie de objetivos estratégicos y medidas para el logro de la igualdad de género en doce esferas cruciales, entre ellas, educación y capacitación de la mujer. En el año 2006, a pedido de quien en ese momento ocupara el cargo de Alta Comisionada por los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, fueron elaborados los principios de Yogyakarta , principios destinados a la protección de los derechos de la población LGBTIQ+, que establecen que: “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Todos los derechos humanos son universales, complementarios, indivisibles e interdependientes.

---

<sup>2</sup> Gamboa Solís, Flor de María. “Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos” en *Nómadas – Revista de Ciencias Sociales – Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos IESCO, Universidad Central*, N° 51, Bogotá, Octubre de 2019, pp. 211-221. Referencia: DOI:10.30578/nomadas.n51a12. 2019.

La orientación sexual y la identidad de género son esenciales para la dignidad y la humanidad de toda persona y no deben ser motivo de discriminación o abuso”. También existe la Relatoría Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, dependiente del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en cuyo informe del año 2017 sobre la situación argentina -dentro de las recomendaciones finales- específicamente dispone y recomienda la introducción de la perspectiva de género en las Universidades.<sup>3</sup>

Dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos contamos con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará, 1994), convención que hace referencia al derecho a vivir una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, afirmando que el mismo incluye, entre otros, a ser libre de todo tipo de discriminación (art. 6).

Dentro del marco normativo nacional, además del artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional que da prevalencia a los tratados internacionales sobre las leyes nacionales, el artículo 37 dispone la “igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios”, y además el artículo 75, inciso 23, concede al Congreso el poder de “legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad”. Siguiendo esta directriz, se sanciona la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485 de 2009 y su decreto reglamentario N°1011/2010), ley que se encarga de definir a la violencia, enumerar los tipos de violencia y las modalidades en que los distintos tipos de violencia pueden manifestarse y la Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743 del año 2012), ley que se encarga de reconocer el derecho de toda persona al reconocimiento de su identidad de género y al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género. Por último en esta cronología de normativa feminista, podemos ubicar, en diciembre de 2018, la sanción por parte del Congreso de la Nación Argentina de la ley N° 27.499, denominada “Ley Micaela”, la cual establece “la capacitación obligatoria en

---

<sup>3</sup> Puede v. punto 77 inc. e). Disponible en: <https://acnudh.org/informe-de-la-relatora-especial-sobre-la-violencia-contra-la-mujer-sus-causas-y-consecuencias-mision-a-argentina/>

la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación” (art. 1). En miras al pleno fortalecimiento institucional, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), que detenta entre sus funciones principales la de coordinación, consulta y propuesta de políticas y estrategias de desarrollo universitario y la promoción de actividades de interés para el sistema público de educación superior, adhiere a la organización de la capacitación obligatoria prevista en la “Ley Micaela” para sus autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes, y para las autoridades y trabajadores de este Consejo.<sup>4</sup>

Si bien excede los límites del presente trabajo corroborar la eficacia de las normas previamente enunciadas, creemos importante remarcar la manera en que todo este *corpus* normativo impactó en las universidades, constituyéndolas en instituciones garantes de los derechos humanos y en actoras fundamentales para la democratización de las relaciones humanas. Dicho reconocimiento en la agenda tanto nacional como internacional motivó la creación de programas, núcleos, centros de estudios e investigaciones, la inclusión de secretarías y áreas de género dentro del organigrama institucional, trazando así el camino hacia una efectiva incorporación y transversalización de la perspectiva de género en las cuatro funciones de la universidad: docencia, extensión, investigación y gestión.

### **El caso de la Facultad de Derecho de la UNR**

El Procedimiento de la Facultad de Derecho (FDer) fue aprobado por el Consejo Directivo de dicha unidad académica en la sesión del 20 de octubre de 2014 mediante la Resolución N° 501/2014,<sup>5</sup> tras un arduo trabajo en conjunto de docentes, graduadas y estudiantes representantes del Programa Género y Sexualidades dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la FDer y del Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales.<sup>6</sup>

Si bien dentro del organigrama funcional de la Facultad dicho procedimiento no pertenece a ninguna secretaria, en principio, y hasta el año 2018, funcionó bajo la órbita

---

<sup>4</sup> Puede v. [https://www.cin.edu.ar/descargas/revistas/revista\\_78.pdf](https://www.cin.edu.ar/descargas/revistas/revista_78.pdf) (22/04/2020)

<sup>5</sup> Puede v. <https://www.fder.unr.edu.ar/atencion-de-situaciones-de-violencia-sexual-y-discriminacion-basada-en-el-genero/> (20/04/2020)

<sup>6</sup> Aucía, Analía. “Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la Universidad Nacional de Rosario”. La UNR en perspectiva de género. Universidad Nacional de Rosario. 2017.

de la Secretaría de Extensión, hasta que en el año 2019 un cambio de gestión incluyó la Secretaria de Derechos Humanos, Políticas de Género y Diversidad dentro de las secretarías de gestión de la Facultad. La atención de situaciones y el diseño de campañas de sensibilización y difusión de este espacio se encuentran a cargo de un equipo técnico que está compuesto por docentes, no docentes, graduados y estudiantes, con el objeto de poder lograr la atención en equipo de las situaciones, siempre respetuosas de los principios rectores de este procedimiento. Resulta imprescindible, para una acabada comprensión, retomar los aportes de la Dra. Analía Aucía:

“La representación de diferentes actores de la Facultad, con distintas pertenencias y experiencias, podría favorecer las intervenciones al poder integrar el equipo con pares de aquéllas personas que se presentaran a consultar o denunciar, así como pares de las personas que fueran denunciadas. En este sentido, integrar, por ejemplo, el equipo con un/a estudiante si la persona que consulta es un/a estudiante, fue entendido como una circunstancia que favorecería la interpretación de la situación y la empatía en el lazo entre la persona afectada y el equipo.”<sup>7</sup>

Tal como dispone el articulado que regla dicho Procedimiento, las conductas discriminatorias pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse a un grupo o población. Quedan comprendidos los hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la integridad sexual”, tipificados en el Capítulo II del Título III del Código Penal Argentino, hechos de violencia sexual no incluidos dentro de los delitos contra la integridad sexual pero que configuren formas de acoso sexual, y todo hecho con connotación sexista, es decir, toda conducta, acción o comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad o expresión de género u orientación sexual. Es importante destacar que este tipo de conductas podrán llevarse a cabo en el emplazamiento físico de la Facultad, sus dependencias o anexos o fuera del emplazamiento físico de la Facultad, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en relaciones laborales o académicas que se desarrollen en el marco de la Facultad de Derecho.

### **El Procedimiento ante el panorama planteado por el SARS-CoV-2<sup>8</sup>**

---

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Puede v. <https://www.who.int/es/health-topics/coronavirus>

Con el fin de proteger la salud pública frente a la propagación del nuevo coronavirus Covid-19, el Poder Ejecutivo Nacional, por medio del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 297/2020, estableció, a partir del 20 de marzo de 2020, el aislamiento social, preventivo y obligatorio para todas las personas que habiten el país o se encuentren en él en forma temporaria. Esta medida crítica y de emergencia, sin dudas, causó un fuerte impacto en la configuración de las relaciones laborales y académicas dentro de la Universidad y nos colocó frente al desafío de repensar y rediseñar formas de dar continuidad a la actividad académica, sin desatender lo dispuesto por el Ejecutivo nacional. Y tal como dijimos antes, el desafío no se presenta sólo frente a la continuidad de la actividad académica, sino que también es menester que esta actividad pueda ser desarrollada en un marco de libertad y sin conductas que afecten el pleno desarrollo de las personas, ya que, como bien lo prevé el Procedimiento, la virtualidad no está exenta de alojar conductas violentas o discriminatorias.

La Facultad de Derecho cuenta con un campus virtual en el que cada cátedra de cada materia cuenta con un espacio para el desarrollo de las clases, tanto teóricas como prácticas. Desde el equipo del Procedimiento, junto con la Secretaria de Derechos Humanos, Políticas de Género y Diversidad, se solicitó al Área de Comunicación de la Facultad la inclusión de un *banner*, visible para todas las personas que accedan a este campus, ya sea como alumnxs libres o regulares, donde se remarca la existencia del Procedimiento y se pone a disposición la dirección de correo electrónico para evacuar eventuales consultas o denuncias. Además se requirió la creación de un espacio virtual específico para el Procedimiento -equiparable al de una materia- donde se desarrollará un seminario virtual de formación para aquellas personas que llevan adelante las tutorías pares, programa de la Secretaria de Asuntos estudiantiles destinado al acompañamiento de quienes están dando sus primeros pasos en la vida universitaria. Sin embargo, cabe preguntarse si son acaso suficientes estas medidas a los fines de desentramar el orden jerárquico y discriminatorio que genera el sistema sexo genérico. Ello en la medida en que *“no es la ley per se, a secas, la que automáticamente frenará un problema que está encarnado en los entrecruces de los procesos culturales y subjetivos que sustentan la significación de la diferencia sexual y sus modos de afectar la convivencia social entre las personas.”*<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Flor de María Gamboa Solís. Op. Cit. P. 2

No podemos desconocer que, como estudiantes, nos vemos expuestxs a experiencias educativas que se encuentran por fuera de los límites tradicionales de lo institucional. Ya son por todxs conocidas las aplicaciones como Zoom, Skype, Hangouts y sucedáneos, y hasta “vivos” de Instagram. De tal forma, el abanico de posibilidades de sufrir situaciones violentas se expande hasta el infinito y muchas veces sin ningún otro control que el que pueda garantizar la presencia de la persona que desarrolla las tareas de docencia y que eventualmente deberá evaluarnos. El aula virtual supone la ampliación del espacio áulico hasta el domicilio, lo que en un número no despreciable de ocasiones puede significar una intromisión en la intimidad y traer aparejado consigo nuevas formas de violencia. Indudablemente esta situación de excepción nos pone frente a una reconfiguración absoluta de las relaciones educativas y laborales, donde será menester el desmontaje de los lenguajes, los símbolos, los estereotipos, los discursos y los significados con los que se habla, piensa y actúa la diferencia sexual. En consecuencia, será necesario reforzar los mecanismos institucionales de acompañamiento para que el avance tecnológico no los relegue a ser letra muerta, garantizando la presencia y eficacia de estos mecanismos aún allí en donde los límites de la institucionalidad se presentan desdefinidos.

### **Referencias Bibliográficas:**

- Aucía, Analía. “¿A dónde están las mujeres? Los derechos humanos en perspectiva de género”. Zona franca, año XII, N° 13. Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las mujeres, Facultad de Humanidades y Artes, Rosario, 2004.
- Aucía, Analía. “Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la Universidad Nacional de Rosario”. La UNR en perspectiva de género. Universidad Nacional de Rosario. 2017.
- Gallego Morón, Nazareth. “Discriminación de Género en el Sistema Universitario Argentino”. Rev. Estud. Fem. vol.26 no.2 Florianópolis. 2018.
- Moltoni, Rocío Mariel. “Lo personal es política universitaria. Un análisis de las tramas feministas que originan y componen la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias”. 2018.
- Rodigou Nocetti, Maite Blanes, Paola, Burijovich, Jacinta y Domínguez, Alejandra, “Trabajar en la Universidad (Des) Igualdades de Género por transformar”. 1a ed. - Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, 2011.

- Rojo, Patricia y Benedetto, Sabrina. (Comps.) “La UNR en perspectiva de género”. Universidad Nacional de Rosario. 2017.
- Rojo, Patricia y Jardón, Violeta. (Comps.) “Los enfoques de Género en las Universidades”. Universidad Nacional de Rosario. ISBN: 978-9974-8553-5-9
- Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia, “Educación, género y sexualidad, comprender y abordar las violencias sexistas en las instituciones educativas”. UNR Editora. 2019.
- - Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia “Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas”. Descentrada, vol. 1, nº 2, e026. ISSN 2545-7284 Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Centro Interdisciplinario.
- Trucco, Marcelo (director). “Convencion Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica- Comentada y anotada. Con mención de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos”. Juris Online. 2017.
- Vázquez Laba, Vanesa y Rugna, Cecilia, “Aulas sin violencia, Universidades sin violencia, La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín”. Revista del IICE /38 2015.
- Vázquez Laba, Vanesa, Palumbo, Mariana y Fernández, Carla “¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades?”.
- Vázquez Laba, V. y Rugna, C. “Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. El desafío de la investigación, la formación y la intervención en violencia de género en el nivel de educación superior”, en Revista del Instituto de Investigaciones de Ciencias de la Educación, Facultad de Filosofía y Letras, UBA. 2016.
- Vázquez Laba, Vanesa “La lucha es el campus, en el aula y el pasillo”. Revista Anfibia. 2016. <http://www.revistaanfibia.com/la-lucha-es-en-el-campus-el-claustro-y-el-pasillo/> de Investigaciones en Género (CInIG). 2017.