

En Victoria Fraga Utges y Gisella Santangelo, *Violencias sexuales, género y sistema penal*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina): Editores del Sur.

Protocolos Institucionales ante las violencias de género ¿mecanismos alternativos de justicia o nuevos dispositivos de control social?.

Ramos Mesa, Amalín.

Cita:

Ramos Mesa, Amalín (2021). *Protocolos Institucionales ante las violencias de género ¿mecanismos alternativos de justicia o nuevos dispositivos de control social?*. En Victoria Fraga Utges y Gisella Santangelo *Violencias sexuales, género y sistema penal*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina): Editores del Sur.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalin.ramos.mesa/2>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pOQz/CZ7>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. *Acta Académica* fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Violencias sexuales, género y sistema penal : miradas actuales sobre problemas estructurales / Yasmin Ahuad... [et al.] ; compilado por Gisela Santangelo ; Victoria Fraga Utges. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Editores del Sur, 2021.

292 p. ; 23 x 16 cm.

ISBN 978-987-8418-15-5

1. Derecho. I. Ahuad, Yasmin. II. Santangelo, Gisela, comp. III. Fraga Utges, Victoria, comp.

CDD 345.025

Contenido

| | |
|---|----|
| Prólogo, por Leticia Lorezo | 13 |
| Listado de siglas | 21 |
| Perspectiva de género, violencia de género y optimismo cruel | 23 |
| Constanza Pagani y Blas Radi | |
| 1. Introducción | 23 |
| 2. Críticas y resistencias | 24 |
| 3. La retórica del éxito | 25 |
| 4. Paradojas | 28 |
| 5. Conclusión | 30 |
| Bibliografía | 30 |
| Agresiones sexuales. Lenguajes y realidades en el discurso jurídico. | |
| Algunas reflexiones a partir de la situación argentina actual | 33 |
| Victoria Fraga Utges | |
| 1. Introducción | 33 |
| 2. ¿El orden de lo jurídico? | 33 |
| 3. El rol del derecho en los estereotipos de género y la construcción de verdad | 34 |
| 4. Repensar el rol del derecho | 37 |
| 5. Aportes desde el socioconstruccionismo | 38 |
| 6. El derecho a la palabra feminista | 40 |
| Bibliografía | 42 |
| Las políticas oficiales de producción de datos sobre violencia sexual en Argentina | 43 |
| María Eva Pavón Tolosa | |
| 1. El entramado institucional y la tradición de la reacción frente a la urgencia: los datos sobre violencias en el país | 45 |
| 2. Datos públicos disponibles sobre violencia sexual a nivel nacional | 48 |
| 3. De la cuantificación dispersa a la producción de conocimientos para la transformación de las políticas públicas | 56 |
| Anexo: Cuadro ilustrativo: datos públicos en Argentina según fuente | 59 |
| Bibliografía | 60 |
| Algunas reflexiones sobre la toma de denuncias en casos de violencias sexuales. | |
| ¿Quién pregunta? ¿Dónde se pregunta? ¿Qué se pregunta? ¿Cómo se pregunta? | 63 |
| Gisela Santangelo | |
| 1. Introducción | 63 |



© 2021. Editores del Sur
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina

Consejo editorial: Leticia Lorezo y Mauro Lopardo
Dirección editorial: Hernán Simkin
contacto@editoresdelsur.com

Diseño de tapa: Eduardo Argañarás
Armado: Eleonora Silva

Impresión: Prosa Amerian
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

La responsabilidad por las opiniones expresadas en los libros, artículos, estudios y otras colaboraciones publicadas por Editores del Sur incumbe exclusivamente a los autores firmantes. No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni su almacenamiento en un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio electrónico, mecánico, fotocopia u otros métodos, sin el permiso previo y expreso del Editor. Impreso en Argentina – Printed in Argentina

- Corte Interamericana de Derechos Humanos “Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú”. Sentencia de 25 de noviembre de 2006.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos “Rosendo Cantú y otra vs. México”. Sentencia de 31 de agosto de 2010.
- Expediente 0872-D-2020, 17/03/2020. <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/textoCompleto.jsp?exp=0872-D-2020&tipo=LEY>
- Expediente Diputados: 3660-D-2020. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/resultados-buscador.html>
- Expediente 1720/20 <https://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/1720.20/S/PL>
- Expediente Diputados: 4973-D-2020. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=4973-D-2020>.
- Senado de la Nación Argentina, consultado por última vez el 14 de agosto de 2018. Proyectos: (S-3989/16) y (S- 13/18) <http://www.senado.gov.ar/senadores/senador/437/proyectos?page=20>.
- Tribunal Europeo de Derechos Humanos: Gani vs. España, sentencia del 10 de febrero de 2013.

Protocolos institucionales ante las violencias de género

¿Mecanismos alternativos de justicia o nuevos dispositivos de control social?

AMALÍN RAMOS MESA*

Si lo que buscamos es imaginar la transformación, si lo que queremos es aliviar el sufrimiento, redistribuir la riqueza y las oportunidades y construir formas de resistencia participativas y responsables, nuestras estrategias deben cuidarse mucho de simplificar en exceso las manifestaciones del poder (Spade, 2016:40).

El reconocimiento del carácter estructural de las violencias de género es una condición necesaria para su erradicación. Sin embargo, develar las dinámicas que las soportan es una tarea compleja que requiere problematizar las estrategias y herramientas disponibles en cada momento histórico.

A partir de los cambios político-culturales que operaron desde el *Ni Una Menos* en 2015, se observa un abandono del enfoque restringido de la violencia doméstica entendida como aquella que sólo reconoce la violencia padecida por mujeres al interior del hogar y en el marco de relaciones de pareja cisheterosexuales. Esta visibilización del *continuum* de las violencias constituye un nuevo nivel en la ruptura de lo público y lo privado y se ha expresado en la proliferación de protocolos institucionales de respuesta en todos los ámbitos: estatales, universitarios, sindicales, organizaciones de la sociedad civil y en el sector privado.

* Abogada (UDC), magíster en Derecho Económico (PUJ), magíster en Relaciones Internacionales (UBA) y Especialista en género y derechos de las mujeres (ECAE).

En el presente artículo tendré como objetivo identificar características generales de estas herramientas, a pesar de la gran disparidad de los contextos en los que han sido promulgados, con especial interés en evaluar su potencialidad para incidir en las respectivas estructuras institucionales¹. Como marco teórico utilizaré enfoques críticos del derecho y los aportes desde la perspectiva interseccional. Las he seleccionado por su capacidad de favorecer miradas complejas de los contextos de producción de la desigualdad y su preocupación por visibilizar las resistencias emergentes.

Desarrollaré los argumentos a partir de tres dimensiones de análisis: La primera se ocupará de la conceptualización de las violencias basadas en género que se identifican en los protocolos seleccionados y su efecto sobre las situaciones y sujetos alcanzados. La segunda dimensión buscará identificar elementos que permitan diferenciar los procesos de transformación institucional de aquellos que sólo plantean la creación de circuitos sancionatorios o endurecimiento de los existentes en una lógica de responsabilidad individual dentro del esquema víctima-victimario. La tercera y última apuntará a brindar recomendaciones para el abordaje institucional de estas violencias. De manera transversal, se mantendrá una postura crítica de dichas herramientas sin que eso implique desconocer su rol en las acciones de quienes buscan justicia en contextos de impunidad.

1. PRIMERA PARTE

Entendemos al género y la sexualidad como un dispositivo que organiza las relaciones de poder en la sociedad de acuerdo a una estructura diferenciada y jerarquizado a favor de la masculinidad hegemónica. Un modelo con efectos concretos en las condiciones materiales (mejor acceso a tiempo, bienes y espacio) y constantemente reforzado por representaciones sociales y discursos legítimos (como el médico o el legal) que ordenan el

¹ Para ello me valdré del análisis de un conjunto de 23 protocolos, mi experiencia como asesora legal en la Dirección Nacional de Asistencia técnica del Instituto Nacional de las Mujeres (2018-2019); el asesoramiento particular en la elaboración e implementación de protocolos en los últimos tres años a entidades públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil y de entrevistas semiestructuradas realizadas a integrantes de equipos técnicos encargados del diseño y/o aplicación de protocolos.

mercado de trabajo, los modelos de familia, las políticas públicas y la sexualidad misma.

De modo complementario y necesario, la violencia se constituye en el instrumento para garantizar el sometimiento a ese modelo cisheteropatriarcal, reproductivo, monógamo y no comercial, y así también la subordinación étnica, de clase y/o por (dis) funcionalidad física o mental. De este modo, género y violencia funcionan como una intrincada amalgama de difícil diferenciación; Preciado (2019) afirma al respecto “Creo que el género mismo es la violencia, que las normas de masculinidad y feminidad, tal y como las conocemos, producen violencia”².

Sin embargo abordar el concepto de violencia de género en estos términos amplios presenta dificultades prácticas, por lo que analizarla en el ámbito de lo institucional³ es una buena oportunidad para comprender su carácter estructural y las dinámicas que la sostienen: ¿Cómo se construye una cultura institucional de la violencia? ¿Cuáles son los discursos y narrativas que la sostienen? ¿Cómo opera la normalización y el silenciamiento?

Los protocolos surgieron con un marcado optimismo, se trataba de soluciones específicas que incorporaban procedimientos específicos de reconocimiento y actuación frente a las violencias. Nada original pensar lo normativo como respuesta, pese a que sabemos ya el largo trecho entre el texto y el efectivo reconocimiento del derecho y las altas posibilidades de reducirlo a mera burocratización. Sin embargo, hoy es innegable que sirvieron para abrir la discusión más allá de la violencia doméstica⁴ y activar procesos que evidenciaron su función pedagógica y declaratoria.

Para hacer una caracterización general del proceso, es fundamental, además de ubicarlo en el periodo posterior al movimiento *Ni una menos*, mencionar dos hechos: El primero se materializa en las acciones de

² Entrevista publicada en el diario El País “La sexualidad es como las lenguas. Todos podemos aprender varias” consultada el 4 de junio de 2019 en https://elpais.com/diario/2010/06/13/eps/1276410414_850215.html

³ Lo he llamado institucional para no limitarlo exclusivamente a las relaciones laborales y abordar organizaciones como las universidades, los sindicatos y organizaciones de la sociedad civil.

⁴ Entendemos violencia doméstica como la que ocurre en el ámbito de relaciones interpersonales en relaciones cisheterosexuales.

implementación⁵ de la ley 27.499, mejor conocida como *Ley Micaela*, que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial de la nación. El segundo lo constituye la aprobación en junio del 2019 del *Convenio 190 sobre la violencia y acoso en el mundo del trabajo* y su *Recomendación 206*, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)⁶. Ambos contribuyeron para que, a diferencia de otros países, los procesos de diseño, aprobación e implementación de protocolos no emergieran como meras regulaciones técnico jurídicas y contaran con la participación de una amplia gama de actores además del Estado: sindicatos, universidades, organizaciones de la sociedad civil y empresas privadas.

La obligatoriedad de capacitación en género y la democratización del proceso si bien son características que permiten superar las expectativas de un protocolo entendido de forma restringida⁷, no deja de ser una respuesta normativa que produce un discurso de autoridad que “encubre, desplaza y distorsiona el lugar del conflicto social” (Ruiz, 2009:159) y que cumple funciones de legitimación del poder sobre el que es necesario aplicar una mirada crítica. Años de aprendizaje sobre la (in) efectividad de las políticas públicas en materia de violencia doméstica, su frecuente instrumentalización política (Pitch, 2014) y la persistencia de “tecnologías de auto-precarización afectiva”⁸ respaldan la desconfianza al respecto. De allí

5 Publicadas en el 2019 por el Instituto Nacional de las Mujeres, las orientaciones para la implementación de la ley incluían como requisito en las capacitaciones incorporar herramientas concretas y recursos básicos para el abordaje ante casos de violencia. Estas orientaciones fueron conservadas en el Programa de contenidos mínimos elaborado por el Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad publicados en abril de 2020.

6 A nivel interno tuvieron lugar consultas internas a los países sobre el texto del Convenio 190 y la resolución, estas se desarrollaron en el marco de la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO-Género) y en las que tuve la oportunidad de participar.

7 “Herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado”. Oroño y Ramos Mesa (2018).

8 Concepto de Virginia Cano (2018) inspirado en Isabel Lorey y Sara Ahmed referido a tecnologías que se extienden y apoyan en “la afirmación certera del yo, de la alabanza a la meritocracia, del discurso del emprendedor de sí mismo, del autoelogio al duro trabajo realizado, de la incitación al cuidado personal o individual como ejercicio de liberación, o de la insistente proliferación de las retóricas del auto-empoderamiento”. En “Solx no se nace, se llega estarlo. Ego-liberalismo y auto-precarización afectiva”. Los feminismos

el interés en dilucidar si contribuyen a la realización efectiva de derechos humanos fundamentales (dignidad, trabajo, vida y acceso a la justicia) o si, contradictoriamente, refuerzan los dispositivos de control y, con ello, los órdenes de dominación que se busca disputar.

Un antecedente importante a tener en cuenta en este proceso lo marcaron las demandas de las áreas de género de los sindicatos docentes⁹, que promovieron y aprobaron las primeras licencias de violencia doméstica. De esta manera y por primera vez se incorporaron en el ámbito laboral herramientas que reconocían “la necesidad de disponer de tiempo para asumir las demandas emocionales, judiciales, psicológicas y económicas para enfrentar (el proceso de violencia doméstica) sin correr el riesgo de perder la fuente de trabajo” (Oroño, Ramos Mesa, 2018:20). Las licencias proliferaron en las provincias, universidades, empresas y en el Estado nacional con características disímiles, algunas con perspectiva de género y otras muy restrictivas¹⁰. Lo cierto es que acabaron surgiendo primero las licencias que los protocolos, lo que supuso un enorme desafío para su implementación y específicamente para las áreas de personal o recursos humanos, quienes tuvieron que aplicarlas sin contar con mecanismos ni entrenamiento para una atención integral y respetuosa¹¹.

Vale la pena aclarar que las licencias aprobadas a pesar de denominarse de “violencia de género”, se refieren a situaciones de violencia doméstica como resultado de la conceptualización –no inocente– que la reduce a su expresión en el marco de las relaciones de pareja o expareja cisheterosexuales. Notable es el caso de la “licencia por violencia de género del

ante el neoliberalismo / Isabel Lorey [et al.]; compilado por Malena Nijensohn, Adrogué: La Cebra, 2018.

9 En abril de 2014 la Asociación de Trabajadores de la Educación de Chubut (ATECh) negoció e incorporó la primera licencia por violencia de género en su Reglamento de Licencias, en el marco de su convención colectiva.

10 Sobre recomendaciones para la elaboración e incorporación de licencias de violencia doméstica ver Oroño, Ramos Mesa, 2018

11 Una respuesta adecuada e integral implica el acceso a un equipo de atención interdisciplinario con experiencia y/o formación en violencias de género e incluye contención psicológica, asesoramiento legal, opciones de respaldo económico y social, concesión de licencias, diseño de planes de seguridad y el otorgamiento de información suficiente y de calidad para la toma autónoma de decisiones.

Sector Público Nacional¹², que además fue criticada¹³, entre otras cosas, por la exigencia de “la presentación de la denuncia policial o judicial”¹⁴, en clara contradicción con las recomendaciones primarias de un abordaje integral. Es así como las licencias en el estado nacional y provincial no incluyen otras modalidades de violencias, lo que constituye una verdadera limitante para la comprensión del fenómeno en cuanto a formas, situaciones y personas alcanzadas.

Afortunadamente y a diferencia de las licencias, los protocolos, específicamente aquellos impulsados desde las Universidades ampliaron la conceptualización como puede inferirse de las nominaciones de los primeros publicados por las Universidades del Comahue, San Martín y UBA¹⁵: *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista, Protocolo de actuación en situaciones de discriminación y/o violencia de género, Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género*. De este modo, conceptos más amplios como “violencias sexistas, discriminación y acoso” abrieron la puerta a miradas más estructurales sobre las causas y efectos de las violencias de género en el ámbito universitario¹⁶.

Por su parte, los protocolos en las empresas privadas¹⁷ fueron impulsados desde las áreas de Recursos Humanos y/o Legal Compliance. Sus procesos incluyeron por lo general procedimientos simples para aplicar la licencia de violencia doméstica. Para la inclusión en los protocolos de otros tipos de violencia, laboral por ejemplo y de cláusulas con perspectiva de género se identificó mayor resistencia y algunos prefirieron avanzar en primer

12 Anexo (IF-2019-02792638-APN-SECEP#JGM de la Resolución 24/2019 disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318965/norma.html>.

13 “Aprueban la licencia por violencia de género para empleadas públicas nacionales” por Equipo Latinoamericano de Justicia y género. Consultado el 23 de septiembre en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=3687&plcontempl=12&aplicacion=app187&cnl=4&opc=50>.

14 Art. 147 bis del *Convenio Colectivo de Trabajo General del sector Público Nacional*.

15 Publicados respectivamente en el 2014, mayo de 2015 y diciembre de 2015.

16 La riqueza del proceso universitario excede los objetivos de este texto, pero puede seguirse en detalle a partir de las actividades de la Red Universitaria de Género (RUGE), incorporada al Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en el 2018 en <https://www.facebook.com/reduniversitariagenero/>

17 Los protocolos evaluados son todos de grandes empresas, no se incluyeron PYMEs.

lugar con planes de igualdad de género. En términos generales, este sector ha mostrado un especial dinamismo y ha contado con el respaldo de programas específicos desde organizaciones internacionales en el marco de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible¹⁸. Sin embargo, a diferencia del estado, los sindicatos y las universidades, se trata de instituciones con fines exclusivamente de lucro, donde el acceso a la información y la dinámica del poder impiden análisis más profundos. Sí pudo identificarse en la resolución de situaciones de violencia de género internas, el despido como una resolución mucho más frecuente en comparación con las otras instituciones.

Sin poder explayarme en profundidad y al tratarse de instituciones tan disímiles, el análisis de los instrumentos analizados deja ver que, a pesar de utilizar el término “protocolo”, no abarcan todos los tipos y modalidades de violencias, como correspondería de acuerdo a nuestro marco normativo y la conceptualización de violencia de género. También se observó que las licencias son sólo para situaciones de violencia doméstica en el marco de relaciones cisheterosexuales y que algunos no incluyen procedimientos de sanción o estos se encuentran altamente burocratizados. Con excepción del caso de las Universidades, son excepcionales las menciones a violencias específicas padecidas por lgbttti.

Una primera conclusión a la que arribar es que la conceptualización y la elección de los marcos jurídicos de interpretación son definitorios y que a través de estos opera la exclusión de sujetos (lgbttbi, con discapacidad y/o vínculos laborales precarios) y situaciones (otros tipos de violencias y prácticas discriminatorias). Además de desdibujar las motivaciones de transformación social con que se promueven los protocolos, esas operaciones constituyen actos de violencia epistémica contra los sujetos más vulnerables en el orden de dominación. Pérez (2019: 82) define la violencia epistémica como aquella referida “a las distintas maneras en que la violencia es ejercida en relación con la producción, circulación y reconocimiento del conocimiento: la negación de la agencia epistémica de ciertos sujetos, la explotación no reconocida de sus recursos epistémicos, su objetificación, entre muchas otras”.

Recurrir al derecho penal para nombrar, definir y categorizar qué situaciones, hechos o prácticas constituyen discriminación o violencias de

18 En especial el Programa Ganar-Ganar Financiado por la Unión Europea e implementado por ONU Mujeres en asociación con la Organización Internacional del Trabajo.

género es otra práctica frecuente identificada en la redacción de protocolos. Esta particularidad, por un lado construye un lenguaje distante y binario y por el otro, despoja a la comunidad de la posibilidad de nombrar con sus propias palabras el hecho dañoso. Nombrar por fuera del derecho penal, es un ejercicio imperioso para explorar las causas y las formas de responder al conflicto. Veamos por ejemplo la potencialidad a partir de la apertura conceptual que realiza Flores (2015:17) desde el concepto jurídico de “daño” hacia el de “poética del daño” al que entiende:

...no como reivindicación del dolor, sino como una condición que permita desarmar esas pedagogías de la ignorancia que informan nuestro hacer educativo, (re)inventar otras pedagogías emancipatorias, otras prácticas escolares, otras culturas sexuales públicas democráticas, otros modos de conocimiento del cuerpo y los afectos, que se sustenten en la autonomía corporal, la autodeterminación sexual y la relacionabilidad mutua.

En la conceptualización de los protocolos es frecuente también el uso de los tipos y las modalidades de violencia incorporados por la ley 26.485, que a diferencia del derecho penal cumplen una función descriptiva y se definen en las características particulares de estas violencias. Resistirse a las generalizaciones es un compromiso ético y metodológico en el abordaje de las violencias y ha sido por primera vez incorporado en un Plan Nacional de Acción contra las violencias en Argentina a través del principio de “Especificidad de las violencias”¹⁹. Sin embargo, no puede dejar de mencionarse que las categorías de los tipos y las modalidades se encuentran elaboradas

19 “Alude a una forma de abordaje particular en relación a las distintas modalidades de las violencias: a) violencia doméstica, b) violencia institucional, c) violencia laboral, d) violencia contra la libertad reproductiva f) violencia mediática, g) violencia en el espacio público y h) violencia política. Se incluye asimismo la necesidad de adoptar políticas específicas para las formas más graves de la violencia por motivos de género incluyendo los femicidios, travesticidios, transfemicidios y crímenes de odio, la trata de personas y la violencia sexual, entre otras”, *Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género (2020-2020) del Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad*, consultado el 15/9/20 en https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero

desde el enfoque binario de la ley 26.485²⁰, y de que sólo son útiles si se problematizan desde contextos situados y una perspectiva de derechos.

Otra práctica muy frecuente identificada en la redacción de protocolos fue la de intentar o efectivamente incorporar lo que denominé “cláusulas represalia”, que habilitan el inicio de procesos disciplinarios en contra de la denunciante si no se comprueban los hechos, responsabilizando a la persona del procedimiento y desconociendo de raíz las problemáticas de género²¹. Estas cláusulas cumplen con la función de recargar sobre quien denuncia los posibles –y frecuentes– errores del procedimiento (equipos no idóneos, incumplimiento de garantías de defensa, ausencia o fallas en la investigación) y constituyen un desincentivo encubierto para solicitar aplicación del protocolo. Es por esto que, la existencia de cláusulas represalias en el cuerpo de un protocolo van en abierta contradicción con todos los principios de atención digna y respetuosa.

Para seguir profundizando en este análisis, que en este texto limito al texto de los protocolos, sugiero incluir otros factores como el tipo de institución, el nivel de jerarquización, los índices de masculinización, la paridad existente en los cargos de poder y representación, el tipo de actividad, la fortaleza sindical y la calidad en las condiciones laborales. Considerar todas estas aristas de forma integral permite de modo más fiable dimensionar los desafíos que implica proyectar un protocolo.

La heterogeneidad identificada en los procesos, tiende a desdibujarse cuando quienes los han llevado a cabo, comparten sus experiencias sobre el abordaje, reconociendo haber incurrido en prácticas revictimizantes por no contar con las herramientas adecuadas. Los relatos de personas pertenecientes a áreas de recursos humanos o de atención, dieron cuenta de situaciones de violencia y/o discriminación que fueron ignoradas por las autoridades o encubiertas bajo las formas de traslados, licencias o de renovación de contratos para las personas denunciadas. Las áreas sindicales relataron casos de despidos directos luego de haber denunciado situaciones de acoso sexual y la estigmatización producida a partir de la

20 *Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.*

21 La recomendación es exactamente la inversa: incluir en los protocolos cláusulas protectoras que protejan ante las represalias personales, académicas y /o laborales.

solicitud de licencias. Por su parte la atención de la violencia doméstica se volvió “problemática”, cuando ambas partes pertenecían a la misma institución, ya que no se trataba solamente de orientar y contener si no que implicaba para la institución tomar una posición concreta en relación al conflicto. Garantizar derechos se tornó imposible ante la existencia de protocolos de difícil aplicación por falta de recursos, ambigüedad del procedimiento y/o plazos eternos. De la misma manera que sucede ante la justicia tradicional, muchas personas denunciadas continuaron su ascenso laboral mientras que quien denunció se encontró en una situación más vulnerable de la que tenía antes de realizar la denuncia. De manera indiscutible, el abordaje inadecuado de las situaciones y la revictimización desde la institución fue una constante en las entrevistas realizadas con los equipos encargados de su aplicación dando cuenta del papel que cumple el protocolo en la reproducción de las violencias que motivaron su creación.

En aquellos casos en que los equipos lograron, por su propia motivación y capacidades²², brindar una primera atención adecuada, se encontraron con la imposibilidad de seguir acompañando una vez la denuncia ingresaba a las áreas jurídicas y/o de sumarios integradas de forma mayoritaria por varones y constituidas para ejercer funciones de control y vigilancia. Un claro reflejo institucional del control masculino de los procesos judiciales, legales y administrativos que caracteriza al dispositivo de género.

En uno solo de los casos analizados se logró un informe técnico con perspectiva de género por una situación de acoso sexual, que recomendaba varias sanciones y medidas (no incluía el despido), sin embargo al llegar a la instancia decisoria no hubo consenso y el proceso quedó inconcluso.

De la misma manera en que la conceptualización fue crítica en la redacción de los protocolos, la inaplicabilidad, la falta de destinación de recursos²³, la excesiva burocratización y los límites del poder real surgieron ante el intento de

22 Esto implicó por parte de las personas de los equipos dedicación extra de tiempo y dinero en la formación específica de género y violencias para la atención de casos, la mayoría terminaron solapando tareas habituales con tareas de atención de violencias y hubo otras que terminaron precarizadas bajo el formato “*ad honorem*”, en todos los casos estudiados se trató de mujeres.

23 Recursos físicos como oficinas adecuadas para la atención, contratación de profesionales especializados, software para garantizar la confidencialidad y material para campañas de difusión entre otros.

aplicarlos. Fue así como surgió la idea pregunta que titula este texto y luego el interés en visibilizar cómo funcionan las prácticas de normalización de los efectos de la violencia al interior de las instituciones. La preocupación no es entonces únicamente que el protocolo no funcione, sino que contribuya a reforzar los dispositivos de jerarquización social mediante la violencia institucional.

2. SEGUNDA PARTE

La excesiva simplificación del poder de la que nos advierte Spade (2016), ha sido señalada por muchas autoras que han problematizado la relación del género y el derecho penal “porque a medida que un hecho es reconocido como delito y reducido a su connotación jurídica pierde reconocibilidad como conflicto social colectivo que se expresa en unas tramas de relaciones asimétricas de poder” (Arduino, 2018:50).

El más claro ejemplo de esa simplificación es el esquema víctima/victimario de Brown (citada por Spade, 2016) que tanto reconocemos en el tratamiento de la violencia de género: dos partes “tangibles, individualizadas y deshistorizadas”²⁴ una expresión más del prototipo de sujeto neoliberal, responsable de sus decisiones y encargado de calcular sus riesgos. Decimos neoliberal, no sólo por la racionalidad utilitarista que lo define, sino también por la eficacia que cumple en el desplazamiento de un modelo de riesgo colectivo (estado de bienestar y redistribución de la riqueza) a uno de riesgo individual (políticas de seguridad y derecho penal como respuesta) (Pitch, 2014).

Lamas (2020), refiriéndose en concreto al movimiento en contra del acoso sexual en las universidades estadounidenses, advierte cómo ese esquema de dominador/dominada es tierra fértil para el “pánico sexual”, los discursos moralizantes sobre la sexualidad y un incentivo para la aplicación de sanciones penales.

Los modelos de gestión de la violencia de género desde la noción privatista del riesgo (Malacalza, 2018) además de legitimar la respuesta penal y desconectar el análisis de los contextos políticos, económicos, sociales en los que tiene lugar, refuerzan el dispositivo de género mediante la “victimización de género o pasivización de las mujeres” (Velázquez, 2003) con consecuencias concretas en sus estrategias de resistencia. En esta línea y

24 Wendy Brown citada por SPADE, D. (2016:89).

más recientemente Arensburg y Pujal (2014) lo definen como “un dispositivo que subjetiva a las mujeres psicologizando su padecer y precarizando su campo de acción y subversión política” (2014:1435).

Es así como, a modo de dualismo jerarquizado y sexualizado (Olsen, 1990) nos habituamos a la díada víctima/victimario que por un lado responsabiliza individualmente a las personas de su vulnerabilidad –producida estructuralmente– y por el otro neutraliza la posibilidad de politizar el conflicto.

¿Cómo descentramos entonces la mirada de una víctima y un victimario? ¿Cómo evitar hacerlo en las propuestas para erradicar las violencias en las instituciones? Un primer paso sería profundizar en lo que Lorde (2002) ha denominado “el rechazo institucionalizado de la diferencia”²⁵ y desentrañar cuál es el contexto de oportunidad que proporciona esa institución para que surja el abuso de poder: cómo se construyen los privilegios, dónde están los reconocimientos, qué redes de lealtades los sostienen, las tramas, las normas culturales que circulan sin estar escritas o al decir de Foucault (1980:142) cuáles son, desde el derecho “los procedimientos de sometimiento que (se) ponen en marcha”.

Responder estas preguntas no es posible si no se garantizan espacios de participación democrática en la discusión de los objetivos, formas y recursos para la implementación de los protocolos; De allí oportunidad –rara vez aprovechada– que se da en los espacios de sensibilización o capacitación de género (en el marco de la *Ley Micaela* o fuera de ella) para recuperar las voces y experiencias invisibilizadas. El frecuente surgimiento de relatos sobre violencias padecidas estas instancias es una muestra de cómo un espacio seguro habilita la palabra, las historias y el reconocimiento del otro.

Son estos espacios de discusión y participación los que permiten reconocer las particularidades de la institución: escenarios, lenguajes, sentidos

25 “El rechazo institucionalizado de la diferencia es una necesidad básica para una economía del beneficio que necesita de la existencia de un excedente de personas marginales. Esa economía en la que vivimos nos ha programado a todos para que reaccionemos con miedo y odio ante las diferencias que hay entre nosotros y las manejemos de una de estas tres maneras: haciendo como si no existieran; si ello o no es posible, imitándolas cuando pensamos que son dominantes; o destruyéndolas si las consideramos subordinadas. Pero no poseemos modelos de relación igualitarios para afrontar las diferencias. En consecuencia, las diferencias reciben nombres falsos y se ponen al servicio de la segregación y confusión”, Lorde, A. (1984), traducción de *Lesbianas independientes Feministas y socialistas*, consultado en <https://www.pnit.es/wp-content/uploads/2019/05/Audre-Lorde.-La-hermana-la-extranjera.pdf>

comunes, un ejercicio de “conocimiento situado” (Haraway, 1988) que habilita la agencia de quienes van a ser “regulados” por ese procedimiento. La experiencia personal y la información analizada indican que siempre hay situaciones de violencia que permanecen en la memoria institucional: “ella era muy complicada”, “denunció y la despidieron”, “todos sabíamos lo que pasaba”, “la trasladaron a otra área”, “el denunciado fue ascendido”. Rescatar colectivamente estos relatos, los errores, la revictimización, la impunidad, es el ejercicio necesario para empezar en el reconocimiento de las propias violencias. Este punto de partida sin duda contribuirá eficazmente a la construcción creativa de formas de responsabilización y reparación del daño en el marco institucional, más allá de las acciones legales.

Otro hallazgo a destacar es que personas pertenecientes a áreas de género, sindicales, centros de estudiantes y militantes feministas que impulsaron de múltiples formas la adopción de marcos de reconocimiento y atención de las violencias, fueron paulatinamente excluidas de los procesos de diseño o implementación de protocolos siendo reemplazados por perfiles más técnico-burocráticos. En aquellos casos en que fueron incorporadas a los equipos de abordaje, no dejaron de realizar sus tareas habituales por lo que terminaron con doble carga laboral. En todos los casos pasaron a ser la cara visible del abordaje y por tanto, en quién responsabilizar de todas las fallas del procedimiento. Este relevamiento nos habla de la importancia de preguntarse sobre las condiciones de cuidado que rodean la conformación de estos equipos, su idoneidad, independencia y los recursos que reciben para llevar adelante esta tarea.

Mantenernos alertas para esquivar las trampas punitivas implica por un lado afinar la mirada sobre los marcos teóricos que nos proponen y por otro evaluar las condiciones reales disponibles –participación, independencia y presupuesto– que terminan siendo mucho más importantes que la normativa (llámese protocolo, licencia, resolución, código de conducta, acta acuerdo, etc.). Dicho en otras palabras, un protocolo que funciona es aquel que logra poner en marcha transformaciones de procesos y estructuras aun cuando no llegue a ser condensado en un papel. En línea con estas alertas Blanco (2016) advierte: “El riesgo es que, trascendiendo el titánico trabajo que les da impulso, estas iniciativas [los Protocolos Universitarios] terminen por fosilizarse en una burocracia especializada, se confinen a “un tema de minorías” o, simplemente, se tornen un mero placebo institucional”.

3. TERCERA PARTE

En cuanto a las recomendaciones específicas para el abordaje de las violencias es preciso avanzar en la comprensión de las dinámicas particulares de cada situación de violencia. Superar el simple encuadre penal, identificar los tipos y las modalidades²⁶ y reconocer integralmente las condiciones de vulnerabilidad (identidad de género, orientación sexual, pobreza, discapacidad, edad, pertenencia étnica, consumo de sustancias, privación de la libertad, trabajo sexual, liderazgo político comunitario y/o sindical) de quien demanda información, protección y respuesta.

No es inocente que uno de los tipos de violencia menos reconocido y desarrollado sea la violencia económica, a pesar de estar presente en fenómenos cotidianos como la brecha salarial, la segregación horizontal y vertical, la explotación laboral, las dificultades de acceso y permanencia de lgbttti y personas con discapacidad en el mercado laboral y las imposiciones de los roles de cuidado. Por eso es imperativo asumir las formas que toma la precariedad en el caso concreto: ¿De qué clase de trabajo hablamos (por contrato, en relación de dependencia, voluntario, beca, *ad honorem*)? ¿Hace cuánto está vinculada con la institución? ¿Cómo están construidas sus relaciones de dependencia (personales, profesionales, académicas)? ¿Qué lugar ocupa en la jerarquía institucional? Estas son preguntas válidas para hacerse tanto en relación a quien padece la violencia, quien la ejerce y quienes integran esa escena como aliados, detractores o simples espectadores.

Otra lección para el abordaje es el relacionado con el cuidado de quien decide iniciar una reclamación por violencia de género en el ámbito institucional. Si ya hemos dimensionado a esta altura lo arduo que es llevar adelante procesos de transformación institucional, podemos también entender la importancia de que esta decisión se tome de manera autónoma o informada. Denunciar institucionalmente implica un acto de resistencia que conlleva sus costos y, dependiendo del caso en particular, implica poner en riesgo ingresos económicos, avance académico o profesional y relaciones interpersonales. Todo es sin contar el costo emocional, descrédito y

²⁶ Véase ley 26.485 y su decreto reglamentario 1011/2010.

estigmatización que se produce si la situación llega a tomar conocimiento público.

Nunca es vano entonces destinar esfuerzos para diseñar estrategias de intervención que trabajen sobre los estereotipos construidos sobre las personas que denuncian y en especial la falta de credibilidad que se les atribuye. Reconocerlos como sujetos y comprender los mecanismos que agotaron antes de solicitar la intervención institucional (sus actos de resistencia) es el primer paso para que ocurra a nivel subjetivo el desplazamiento del régimen de violencia. Necesitamos abordajes no victimizantes que pongan en el centro la voz y las experiencias particulares de la desigualdad sin fragmentarlas ni minimizarlas, mediante el uso de enfoques interseccionales y respeto por las decisiones personales.

Para finalizar es importante aclarar que la crítica al modelo liberal punitivo debe cuidarse del riesgo siempre latente de inmovilizar acciones de justicia. Al respecto Ahmed (2019) advierte de la estrategia frecuente de desacreditar las denuncias universitarias mediante la acusación de “punitivistas” que recae sobre las denunciantes²⁷. En varias entrevistas escuché esta preocupación tanto de parte de quienes realizaban denuncias como de quienes acompañaban. La búsqueda de justicia mediante el castigo es una característica inherente a nuestro sistema y no una actitud deliberada de la persona que busca justicia; tenerlo claro es imperativo si no queremos que –parfraseando a Dorlin (2018:28)– en el acto de defenderse las personas se transformen en indefendibles.

Cuestionar los modelos explicativos y las formas de entender el daño y su reparación, no implica de ninguna manera renunciar a la responsabilización de quien ejerce violencia y de quienes la permiten. De lo que se trata es de esquivar las salidas fáciles y asumir el dilema que conlleva apostar por el compromiso colectivo. Los aprendizajes de la propia historia y el paradigma de los derechos humanos son nuestras certezas en la búsqueda de modelos de justicia sin racismo, cisheterosexismo, ni capacitismo.

²⁷ “A common strategy for discrediting a complaint (and perhaps also feminism) is to suggest a complaint is motivated by the desire for punishment; a complainer is often treated not only as a killjoy, as being mean, against pleasure, but also as being punitive”. Ahmed, S. (2019), Why complain, en *Feministkilljoys*, recuperado de <https://feministkilljoys.com/2019/07/22/why-complain/> el 30 de septiembre de 2020.

4. APERTURAS A MODO DE CIERRE

¿A quién incluye ese protocolo? ¿A quién deja por fuera? ¿Qué nuevas precariedades construyó? ¿Entendemos mejor cómo funciona el poder en nuestras instituciones? ¿Qué acciones hubo ante las violencias? ¿Dónde están hoy quienes denunciaron? ¿Caímos en la lógica víctima/victimario? ¿Quedó reducido a una práctica tokenista? Pero también: ¿qué logró transformar? ¿Qué liderazgos surgieron? ¿Cuánto avanzamos en el reconocimiento de responsabilidades comunitarias? ¿Qué estrategias de prevención hoy conocemos? ¿Qué puentes teóricos y humanos construimos?

BIBLIOGRAFÍA

- Ahmed S. (2019) Why complaint, en *Feministkilljoys*, recuperado de <https://feministkilljoys.com/2019/07/22/why-complain/>
- Arensburg S. y Pujal M. (2014). Aproximación a las formas de subjetivación jurídica, en *Mujeres víctimas de violencia doméstica*, *Universitas Psychologica*, 13(4), 1429-1440. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-4.afsj>
- Arduino, I. (2018), *Entre la victimización opresiva y la justicia emancipatoria: articulaciones entre feminismo y justicia penal en Los feminismos ante el neoliberalismo*, Adrogué: La Cebra. pp. 46-57.
- Blanco, R. (2016), Más allá de los protocolos contra las violencias de género, en *Revista Bordes*, Universidad Nacional de José C. Paz, noviembre de 2016, <http://revistabordes.com.ar/mas-alla-de-los-protocolos-contra-las-violencias-de-genero/>
- Cano, V. (2018) *Solx no se nace, se llega a estarlo. Ego-liberalismo y auto-precarización afectiva en Los feminismos ante el neoliberalismo*, Adrogué: La Cebra, 2.
- Dorlin, E. (2018), *Defenderse: una filosofía de la violencia*. Buenos Aires: Hekht.
- Flores, V. (2016), *Afectos, pedagogías, infancias y heteronormatividad. Reflexiones sobre el daño en Pedagogías transgresoras*, Córdoba: Bocavulvaria.
- Foucault, M. (1980), *Microfísica del poder*. Madrid: Edissa.

- Haraway, D. (1988), Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective, en *Feminist Studies*, 14, 3, pp. 575-599. doi: 10.2307/3178066
- Lamas, M. (2020), *El discurso hegemónico sobre el acoso sexual en Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*. Buenos Aires: Biblos.
- Lorde, A. (1984) Age, race, class and sex: women redefining difference, en *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Freedom, CA: Crossing Press.
- Malacalza, L. (2018), Violencia contra las mujeres, un modelo de gestión securitario y privatista, en *Revista Institucional de la Defensa Pública de la Ciudad de Buenos Aires*, 8, 14.
- Olsen, F. (1990), El sexo del derecho, en Ruíz A. (comp.), *Identidad femenina y discurso jurídico*, Buenos Aires: Biblos, 2000; originalmente en Kairys, D. (ed.), *The Politics of Law*, Nueva York: Pantheon, pp. 452-467.
- Pérez, M. (2019), Violencia epistémica: reflexiones entre lo visible y lo ignorante, en *Revista de estudios y políticas de género*, Universidad Tres de Febrero, 1, abril de 2019, pp. 81-98
- Pitch, T. (2014), La violencia contra las mujeres y sus usos políticos, en: *Anales de la Cátedra Francisco Suárez Online*, v. 48.
- Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género 2020-2022 (2020)*. Buenos Aires: Ministerio de las Mujeres, géneros y diversidad.
- Oroño, C. y Ramos Mesa A. (2018), *Guía para la prevención e intervención en situación de violencia en las organizaciones*, Buenos Aires: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Ruiz, A. (2009), Cuestiones acerca de mujeres y derecho, en *El género en el derecho. Ensayos críticos*. Quito: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Spade, D. (2015), *Una vida "normal". La política trans crítica y los límites del derecho*, Barcelona: Bellaterra.
- Velázquez, S. (2003), *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Buenos Aires: Paidós.