



SEGUNDO INFORME:

Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional del Sur

Introducción

En el presente informe caracterizaremos los usos del Protocolo Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género (PASDyVdG) de la Universidad Nacional del Sur durante el 2021, segundo año de su implementación.

En el informe correspondiente al 2020¹, además de plantear un momento descriptivo en el que expusimos los principales datos del relevamiento, planteamos ciertas líneas de análisis elaboradas a partir de la reflexión sobre la práctica; en la búsqueda de construir respuestas mejores (más empáticas, situadas, adecuadas y eficientes) a las demandas que se presentan ante el Protocolo. Los riesgos y desafíos que allí vislumbrábamos, se han complejizado y actualizado un año después.

A continuación, nos proponemos exponer una caracterización general de las presentaciones que han demandado la actuación del Protocolo. Luego, plantearemos ciertos ejes para el análisis y reflexión en torno a los desafíos que impone el sostenimiento de esta herramienta en el contexto universitario.

Caracterización general

En esta sección, avanzaremos sobre tres ejes para dar cuenta de las demandas recibidas y las respuestas construidas por los órganos del Protocolo. En primer lugar, haremos referencia a los tipos de presentaciones; luego, a la diversidad de situaciones abordadas y, finalmente, a las actuaciones desplegadas.

Presentaciones

El Protocolo prevé la atención de Consultas y Denuncias.

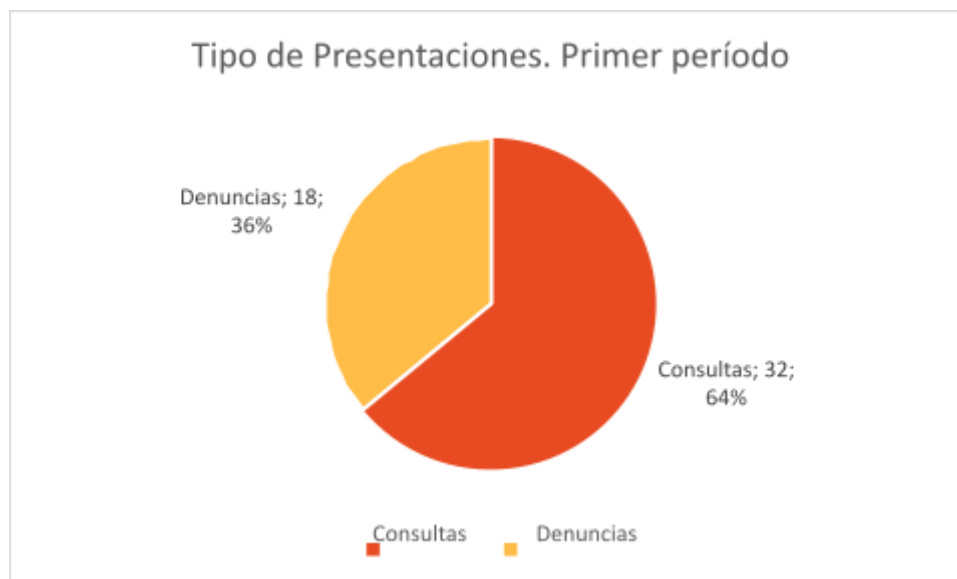
¹ Ver Informe 2020 completo en: http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_4553.pdf

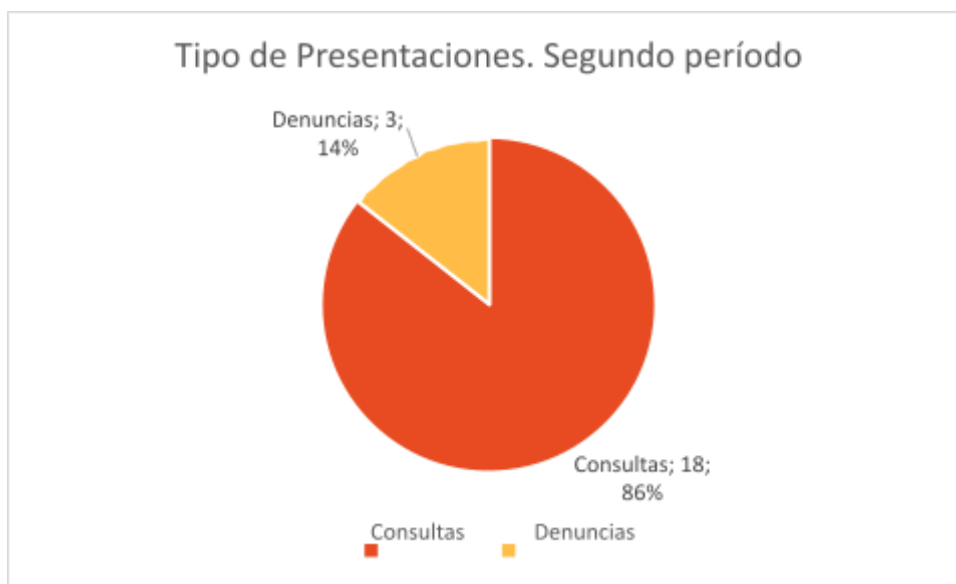


Dentro de “**Consultas**”, incluimos a todos aquellos contactos que por distintas vías se presentan ante el Comité y demandan asesoramiento/acompañamiento; no siendo posible o pertinente implementar una medida de protección y/o apertura de sumario. Consideramos aquí las consultas de integrantes de la comunidad universitaria que atraviesan situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico, las de referentes institucionales o personas allegadas a quienes sufren violencia y las de personas que han sufrido violencia de género y ya habían iniciado una presentación previa a la implementación del Protocolo pendientes de resolución. Asimismo, consideramos otras situaciones, como las de personas que pertenecen a la universidad y consultan para acompañar a una persona cercana externa a la universidad. También contamos las consultas externas y otras no alcanzadas por el Protocolo.

En la categoría “**Denuncias**”, contemplamos aquellas presentaciones en las que se solicitan medidas de protección y/o aperturas de sumario, en tanto la/s persona/s que sufren violencia por motivos de género y su/s agresor/es pertenecen a la comunidad de la Universidad Nacional del Sur.

En los gráficos siguientes, observamos la distribución de las presentaciones en el primer periodo de funcionamiento del Protocolo (Noviembre 2019-Diciembre 2020) y en el segundo (Enero 2021-Diciembre 2021), en cantidad y porcentaje.





Observamos que hubo una disminución en términos absolutos de la cantidad de presentaciones: mientras en el primer periodo hubo 50 presentaciones; en el segundo hubo un total de 21. Debemos tener en cuenta que el primer periodo contempla dos meses más que el segundo y, además, incluye siete consultas que se recibieron después de la aprobación del Protocolo y antes de la conformación del Comité en noviembre de 2019. Por otro lado, vemos que se mantuvieron las consultas como principal tipo de presentación, aumentando la proporción para el último periodo.

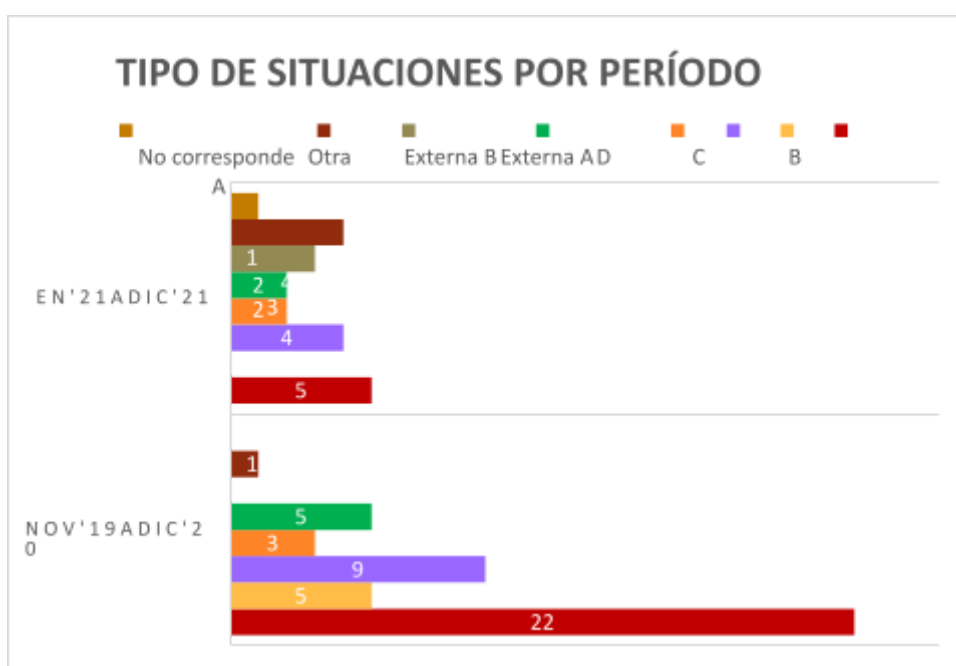
En cuanto al **claudio** de las personas que estaban atravesando situaciones de violencia de género, se registró la siguiente distribución: Estudiantes: 5; Docentes: 4; No docentes: 4; Externa: 5 y Otra: 3. Una de las consultas de las trabajadoras no docentes, se hizo en conjunto con una autoridad. En cuanto al **género** de las personas afectadas (que no coinciden en todos los casos con las consultantes, ya que algunas consultas son realizadas por personas allegadas): 17 mujeres, 1 niña trans, 1 varón trans. Hubo dos consultas de una mujer y de un varón que remitían a situaciones que no eran de violencia de género.

En ambos periodos podemos registrar una importante demanda de asesoramiento/acompañamiento ante distintas situaciones, lo cual nos coloca ante la responsabilidad de responder a tal interpelación. Sin embargo, *¿es suficiente el Protocolo?* En este tiempo de implementación, hemos aprendido que las potencialidades del Protocolo se ven obturadas si éste es entendido como la única herramienta para el abordaje de las múltiples situaciones vinculadas a la discriminación y/o violencia de género que atraviesan lxs integrantes de la comunidad universitaria en los distintos ámbitos. Ciertamente, el Protocolo *no puede solo*: necesitamos de la articulación interinstitucional y de la jerarquización y transversalización de la sensibilización de género, así como de la prevención y abordajes situados de la violencia de género en la universidad.

Situaciones

Llegan al Comité de Actuación una **diversidad de situaciones**. El Protocolo reconoce tres tipos en su Art. 8: **A) Violencia relacionada con el ámbito laboral o educativo**, configurada por discriminación, trato desigual o violencia de género en todas sus manifestaciones contra las mujeres o personas del colectivo LGBTTTTIQA+ por parte de alguien perteneciente a la UNS; **B) Violencia doméstica en el ámbito interno** configurada contra una mujer o persona del colectivo LGBTTTTIQA+ integrante de la UNS por parte de su pareja, ex pareja o un integrante de su círculo familiar que también forma parte de la UNS; y **C) Violencia doméstica externa** contra una mujer o persona del colectivo LGBTTTTIQA+ integrante de la UNS por parte de su pareja, ex pareja o un integrante de su círculo familiar que es externo a la UNS. Además de este tipo de situaciones, se han puesto en contacto con el Comité personas pertenecientes a la UNS que consultan por la situación de violencia de género que están atravesando personas mayores de edad que pertenecen a la comunidad universitaria pero que por diferentes motivos no han decidido presentarse ellas mismas ante el Protocolo (**D**). Asimismo, se han presentado consultas de personas que integran la comunidad universitaria acerca de situaciones de violencia de género que atraviesan personas externas a la universidad (**Externa A**). También hemos recibido consultas de personas externas a la universidad (**Externa B**).

En el siguiente gráfico, se puede ver la cantidad de casos según **tipo de situaciones** en el primer y segundo periodo del Protocolo:





En principio, observamos una baja en la cantidad de consultas totales recibidas en relación al período anterior. En el segundo período, se recibieron una cantidad pareja de consultas ligadas a situaciones de violencia de género *en* la universidad (A) y por *fuera* (C). A diferencia del período anterior, no se recibieron consultas de personas pertenecientes a la UNS que sufrían o habían sufrido violencia de género en el ámbito doméstico por parte de un integrante de la UNS (B). Entre las “externas”, se recibieron por ejemplo consultas de estudiantes varones que requerían asesoramiento porque sus parejas mujeres estaban atravesando violencia de parte de familiares. Dentro de “otra”, contamos la consulta de una estudiante sobre hechos sucedidos antes de la implementación del protocolo, que suponían un abuso de autoridad dirigida al grupo en su conjunto por parte de quien se encontraba en un rol docente y que, al mismo tiempo, implicó situaciones de violencia de género de tipo psicológica en el ámbito doméstico a partir de una relación sexo afectiva entre docente y estudiante. Se incluyen también dos consultas hechas por diferentes agentes de la comunidad sobre una misma situación que involucraba a una estudiante menor de edad y una más de una docente de las EMUNS que se sintió intimidada por la madre de un alumno por dar contenidos de ESI en clase.

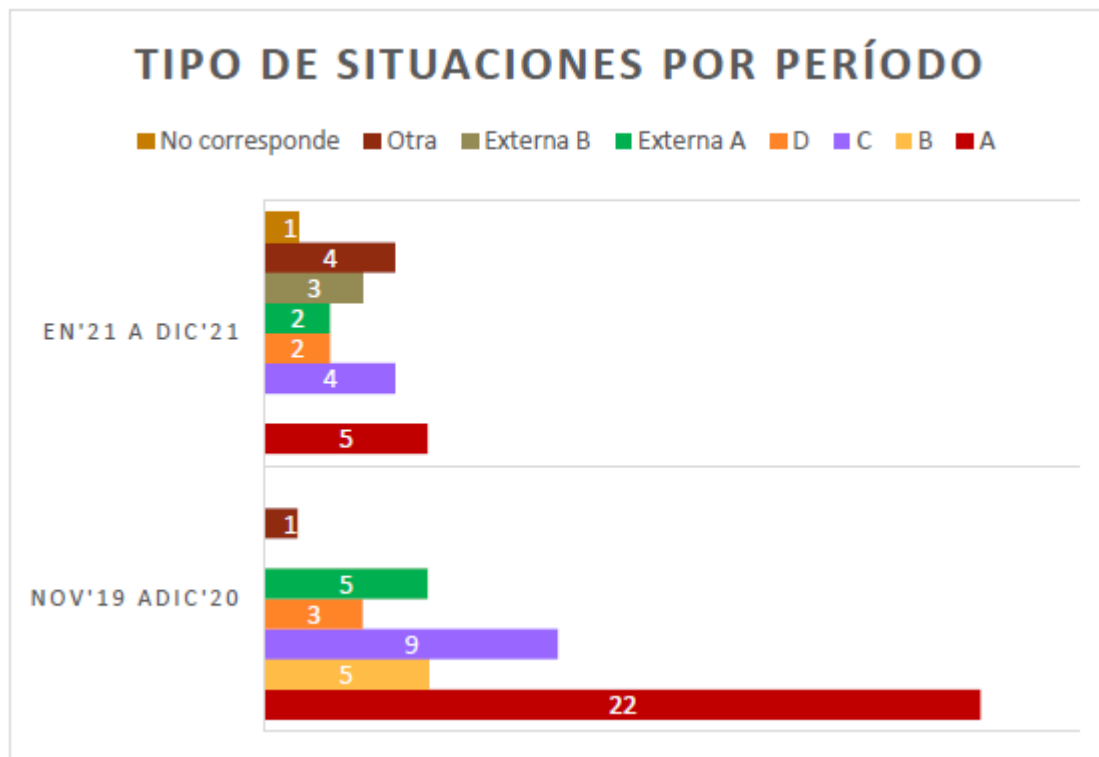
Creemos que sería aventurado plantear conclusiones tajantes respecto del significado de las comparaciones entre ambos períodos. Debemos considerar que la implementación del Protocolo está totalmente atravesada por la pandemia y que su funcionamiento es relativamente reciente. En este sentido, no podemos reconocer en nuestro relevamiento una “estabilidad” en cuanto a las presentaciones. Se presentan situaciones diversas: consultan las personas que sufren violencia, personas allegadas; consultan por situaciones que se dan dentro y fuera de la universidad; consultan personas pertenecientes a distintos claustros (e incluso externas); consultan personas por situaciones que no se encuadran claramente en los alcances del Protocolo.

Algunos casos, particularmente las denuncias, han demandado mucho tiempo de trabajo durante el 2021; incluyendo situaciones que se habían presentado en el primer período. Más allá de la cantidad de presentaciones², que puede variar debido a múltiples factores, nos preguntamos: *¿qué usos se están planteando del Protocolo?, ¿qué niveles de conocimiento de la herramienta existen en la comunidad universitaria?*

Actuaciones

² Entendemos que es fundamental sostener el relevamiento estadístico de situaciones que se presentan ante el Protocolo. Sin embargo, es importante considerar también que las estadísticas sobre violencia de género tomadas en sí mismas, sin una interpretación adecuada que dé cuenta de la complejidad de las situaciones en las que intervenimos, puede contribuir a una simplificación en la comprensión del problema y, por lo tanto, de las respuestas. Ver: Trebisacce Catalina y Varela, Cecilia (2020), “Los feminismos entre la política de cifras y la experticia en violencia de género”, en Daich, D. y Varela, C., *Los feminismos en la encrucijada del punitivismo*, Buenos Aires: Biblos. pp. 91-112.

El Protocolo plantea en su Artículo 12 las actuaciones posibles y los procedimientos correspondientes. Contamos entre ellas: el **pedido de apertura de sumario** y/o **medida de protección** como solución definitiva a partir de la denuncia y el **asesoramiento** ante la consulta. En el siguiente cuadro, puede verse la comparación entre periodos y la distinción según tipos de actuación.³



Estas son las medidas previstas y no siempre son las adecuadas ante la diversidad de situaciones que se presentan. Por ejemplo, *¿Qué hacer cuando se presentan situaciones que no se encuadran claramente en el protocolo o que no pueden “resolverse” con las medidas a disposición pero que, de todas maneras, requieren nuestra atención?*

Buscando no dar respuestas “burocráticas” y predeterminadas a situaciones diversas y complejas, durante el 2021 creímos oportuno como equipo profesional ensayar respuestas alternativas. Contemplamos en este grupo, diferentes intervenciones, a partir del análisis de las particularidades de cada situación. Ante la consulta de otro equipo profesional perteneciente a las

³ Hay una situación que está contemplada dos veces, incluyendo el intento por plantear una medida alternativa y finalmente la implementación de una medida de protección de acuerdo a lo establecido por el Protocolo. Por otro lado, hubo una consulta de una docente que realizó un solo contacto y luego no respondió a nuestras comunicaciones y otros dos casos que no están contabilizados porque no requirieron ninguna actuación: se trata de una situación externa y de una presentación que no se encuadra en el protocolo. En tales ocasiones, simplemente se dió información respecto de la especificidad y de los alcances del Protocolo. De esta manera, se alcanza el total de 21 presentaciones.



Escuelas, planteamos una actividad de sensibilización y formación en infancias trans. Asimismo, a partir de la consulta de un varón trans, se evidenció la falta de regulación en la UNS del cambio de nombre de acuerdo a la identidad autopercebida, lo cual conduce a inseguridad jurídica, arbitrariedades y vulneraciones de derechos reconocidos. Sobre este punto, nos encontramos elaborando una propuesta normativa para subsanar esta situación. En otro caso, ante un episodio de microviolencia puntual, quisimos plantear una actuación alternativa, ya que entendíamos que las medidas disponibles no se adecuaban a la situación. Sin embargo, esta estrategia no pudo desplegarse porque finalmente -siguiendo la letra del Protocolo- la misma se encuadró en las medidas previstas, con todo lo que conlleva a nivel procedimental. Cabe preguntarse, *¿cómo abordar institucionalmente la discriminación y/o violencia de género, considerando la diversidad, complejidad y distintos niveles de intensidad y gravedad?*

Reflexiones finales

En el primer informe detallamos ciertos riesgos y desafíos que hoy se actualizan. Hicimos referencia entonces a la **“tentación punitivista”** que se plantea ante situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito de la UNS. Nos detuvimos particularmente en los usos de las redes sociales y la estrategia del “escrache” que involucran a integrantes de la comunidad universitaria. A un año de estas reflexiones, las retomamos; actualizando el desafío de pensar intervenciones adecuadas que respondan únicamente a un análisis fundado de las situaciones desde una perspectiva de género.

Asimismo, reflexionamos en el anterior informe sobre las potencialidades de las **medidas de protección** frente a las sanciones; remarcando la importancia de intervenciones reparatorias. Hoy, sostenemos los límites de la sanción (siempre que se plantee como única respuesta, en tanto aísla e individualiza problemas socio-institucionales) y, a la vez, relativizamos las posibilidades de las medidas de protección tal como están previstas hoy en la letra del Protocolo. Creemos que es necesario diversificar las medidas posibles, para poder responder de forma adecuada a situaciones con muy diferentes niveles de intensidad y gravedad.

Advertimos también un **uso burocrático del protocolo o “protocolización” de la sociabilidad**, que tiende a elevar situaciones “conflictivas” para su tratamiento que parten de diferencias que no configuran violencia de género. Este riesgo se sostiene y expresa la necesidad de pensar al PASDyVdG no en sí mismo sino como parte de una estrategia institucional integral.

Ahora nos preguntamos, *¿es suficiente el PASDyVdG para abordar las violencias por motivos de género en la Universidad? ¿Qué tipo de casos deberían tramitarse en el ámbito del*



Protocolo y cuáles requerirían otro tipo de estrategias?

A partir del recorrido realizado por el Protocolo hasta el momento, podemos dar cuenta al mismo tiempo de lo fundamental de la herramienta, así como de sus límites.

En una sociedad atravesada por las violencias de género, es necesario contar con una normativa de este tipo para que la universidad se vuelva un espacio seguro para las mujeres e integrantes de la comunidad LGBTTTIQA+. Ahora bien, la tarea de construir una universidad libre de violencias y discriminaciones por razones de género, no puede asumirse únicamente desde una herramienta como el Protocolo. Esta normativa debe estar “rodeada” y entrelazada con otros espacios e iniciativas. De otro modo, el Protocolo se verá desbordado y limitado a intervenciones impotentes.

Tal como analizábamos en el Informe anterior, la UNS representa una institución de referencia y cercanía para sus integrantes (y para la comunidad en general). Esta realidad interpela a la institución en su conjunto a construir respuestas acordes que se enmarquen en una **estrategia integral**.

En cuanto a las situaciones de violencia de género que se dan en el ámbito laboral o educativo, entendemos que es necesario fortalecer la **articulación** con las distintas áreas de la universidad y pensar abordajes *situados*. El Comité no puede, de acuerdo a las funciones y condiciones vigentes, *estar* en cada departamento, laboratorio, oficina, patio o pasillo de la Universidad. En este sentido, es fundamental que se debata institucionalmente cómo abordar en cada espacio situaciones de discriminación y violencia de género. El Protocolo debe ser una herramienta a tener en cuenta, pero no la única⁴. De otro modo, tememos que se vuelva una normativa “ad hoc” y que desde cada ámbito se descance en la “elevación” al Protocolo de determinadas situaciones, desligándose así de la responsabilidad compartida de combatir en cada espacio las múltiples formas de discriminación y violencia por motivos de género, en sus distintos niveles de intensidad. Al respecto, debemos decir que encontramos como fortaleza el interés de docentes y compañeras de estudio y de trabajo de acompañar a mujeres que sufren violencia de género, particularmente en el ámbito doméstico. Esta mirada cercana y empática en cada lugar es fundamental. *¿Cómo reconocerla y potenciarla?*

En la misma línea, ante situaciones de violencia de género en el ámbito doméstico, es necesaria la articulación para acompañar trayectorias educativas y laborales de las personas afectadas. En estos casos, estamos trabajando en fortalecer la articulación con otras instituciones públicas y de la sociedad civil. En este marco, como agentes de la universidad, se nos ha interpelado por ejemplo para la construcción de dispositivos de reflexión para agresores; que podrían colaborar

⁴ Este fue un eje de la reflexión que compartieron las integrantes del Comité Silvia Scheider (psicóloga) y Analé Barrera (trabajadora social) y Vanessa Salinas (no docente en el Consejo Asesor) en el conversatorio organizado por la carrera de Ciencias de la Educación, titulado “Violencia de género en el ámbito universitario”, el día 27/10/2021.



en abordajes de la violencia de género tanto dentro de la universidad como en la comunidad. Esta es una preocupación que ha surgido recurrentemente en nuestras intervenciones... si pensamos al Protocolo desde una perspectiva preventiva, pedagógica y no punitivista, *¿de qué manera trabajar con las personas denunciadas?*

Por lo antedicho, consideramos que el PASDyVdG constituye una herramienta necesaria pero no suficiente para el abordaje de las violencias de género en la UNS. Asimismo, entendemos que sus potencialidades aún no han sido del todo desplegadas: más allá de actuar ante situaciones particulares, el Protocolo puede cumplir un rol pedagógico general para la transformación de prácticas y vínculos de las personas que habitan la universidad.

Acciones futuras. Desafíos de cara al periodo 2022-2023

La nueva composición del Comité de Actuación, en funciones desde noviembre de 2021, busca extender los alcances de actuación e impacto del Protocolo a partir del planeamiento y propuesta de diversos proyectos, que tienen como objetivo dar respuesta a diferentes situaciones que se dan en el ámbito de la Universidad Nacional del Sur y sus dependencias.

El Comité entiende que estas propuestas, que surgen en su gran mayoría a partir de la intervención en casos particulares y la identificación de ciertas falencias estructurales, son tan relevantes como el abordaje de tales casos. Dichas propuestas apuntan a brindar soluciones de transformación e impacto generalizado, ya que se orientan hacia la consolidación de un ámbito educativo libre de violencias y discriminación por razón del género, identidad de género, expresión de género y/u orientación sexual.

Tales proyectos consisten sintéticamente en:

1. La aprobación de un Protocolo que regule los mecanismos para inscribir a las personas en las distintas dependencias universitarias y/o para modificar los registros universitarios de acuerdo a la identidad de género autopercebida o expresión de género de las mismas. Si bien la Universidad Nacional del Sur ha dado pasos importantes en relación a esta cuestión, como la Resolución R-29/2021 que aprueba la modificación al Reglamento General de Expedición de Títulos y Entrega de Diplomas y Certificaciones de Estudios de Egresados y Graduados de carreras de Pregrado, Grado e Intermedio de Grado, por la cual los diplomas que otorgue la Universidad Nacional del Sur serán acordes a la identidad y expresión de género de la persona solicitante, así como la posibilidad de solicitar nuevos títulos de acuerdo a ello, aún existen vacíos legales que exigen ser atendidos. El objetivo es que quienes deseen inscribirse en cualquiera de las



dependencias de la Universidad Nacional del Sur o realizar un cambio de nombre y/o imagen en los registros ya existentes, puedan hacerlo en forma sencilla, clara y expedita, en consonancia con las exigencias de la ley N° 26.743.

2. Es por ello que las integrantes del Comité de Actuación trabajamos en un Proyecto de Protocolo, a partir de los antecedentes existentes en otras universidades nacionales y la conversación con diferentes actores de la Universidad e integrantes de la comunidad LGTBTTTIQA+, en pos de regular este procedimiento en forma exhaustiva.

La intención es que esta propuesta sea trabajada por el Consejo Superior Universitario y posteriormente aprobada con los consensos requeridos, para empezar a funcionar lo antes posible en todos los ámbitos y dependencias de nuestra casa de estudios.

3. El diseño de un Reglamento que brinde respuestas habitacionales a estudiantes y cualquier miembro de la Universidad que esté atravesando alguna situación de violencia de género en el ámbito doméstico (Situación C, prevista en Art. 8) y que no tenga dónde residir. Si bien existen en la Universidad Nacional del Sur Residencias Universitarias, destinadas a estudiantes, los requisitos de ingreso y permanencia en las mismas no contemplan la situación específica de personas pertenecientes a la comunidad universitaria que se encuentren atravesando una situación de violencia de género, lo cual nos parece importante abordar.
4. La mayor divulgación del Protocolo en cada uno de los ámbitos y dependencias de la Universidad Nacional del Sur, a partir de la creación de equipos encargados de replicar y divulgar el contenido del mismo. Además, estos equipos podrían funcionar como nexo entre los órganos de actuación del Protocolo y las personas que integran el ámbito o dependencia de que se trate, que tendrán entonces referentes/as de cercanía para expresar sus inquietudes respecto a cualquier situación que puedan estar atravesando y que requiera de la aplicación del Protocolo.
5. Diversificar las medidas de protección, a partir de la reforma del Protocolo y de la extensión de los límites de actuación del Comité, brindando la posibilidad de dar respuesta a las singulares características que tienen los casos particulares. El trabajo en estos Proyectos enunciados hasta aquí y en otros que tengan por objetivo transformar las estructuras que reproducen la violencia, hace parte de este último objetivo/propuesta.

Estas propuestas surgen de la reflexión de la práctica y la experiencia acumulada. Su tratamiento, revisión, ampliación y abordaje deben ser tareas que involucren a diferentes agentes de la UNS; más allá de los órganos del PASDyVdG.



Informe de gestión 2021 Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género

El combate a las desigualdades y violencias por motivos de género es cotidiano y transversal. En este sentido, debemos pensar al Protocolo no como una norma aislada, sino como una herramienta que nos permite abordar la violencia de género en contextos complejos y cambiantes. Este tiempo de implementación interpela a la comunidad universitaria en su conjunto a reflexionar para mejorar nuestras prácticas y construir una universidad sin discriminación/violencias por razones de género.

Comité de Actuación



ANALÉ BARRERA
Trabajadora Social
MP.: 20542



CAMILA RISTOFF
ABOGADA



CRISTEL FABRIS
PSICÓLOGA
MP.: 1386