



TERCER INFORME:

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

Introducción

En el presente informe se describirán y analizarán las acciones y usos del Protocolo Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género (PASDyVdG) de la Universidad Nacional del Sur (UNS) durante el año 2022, siendo este el tercer año de su implementación.

El informe correspondiente al 2019/2020¹, se dividió en dos áreas, las cuales fueron contempladas también en el informe del año 2021²:

- 1) Área descriptiva y cuantitativa, en la que se expusieron los principales datos relevados.
- 2) Área de tipo reflexiva/analítica, en la que se plantearon cuestionamientos o desafíos a partir de la puesta en tensión de las prácticas y acciones desplegadas.

Con el objetivo de indicar continuidades y desafíos, mantendremos dicho esquema en el presente informe, reafirmando una vez más la búsqueda y/o construcción de respuestas superadoras, esto es, más empáticas, no revictimizantes, situadas, adecuadas y eficientes a las demandas que se presentan ante el Protocolo.

En este sentido, es menester mencionar que los riesgos y desafíos que fueron señalados en el año 2019/2020, se complejizaron en el 2021 y el 2022 no fue la excepción.

Caracterización general: análisis descriptivo y cuantitativo

A continuación, realizaremos una caracterización general de las diferentes presentaciones realizadas en el ámbito del Protocolo (esto es, denuncias o consultas); seguidamente presentaremos el tipo de situaciones abordadas y, finalmente, detallaremos las acciones desplegadas por los órganos de actuación del Protocolo.

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

² Ver Informe 2021 completo en: http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_6383.pdf



Presentaciones

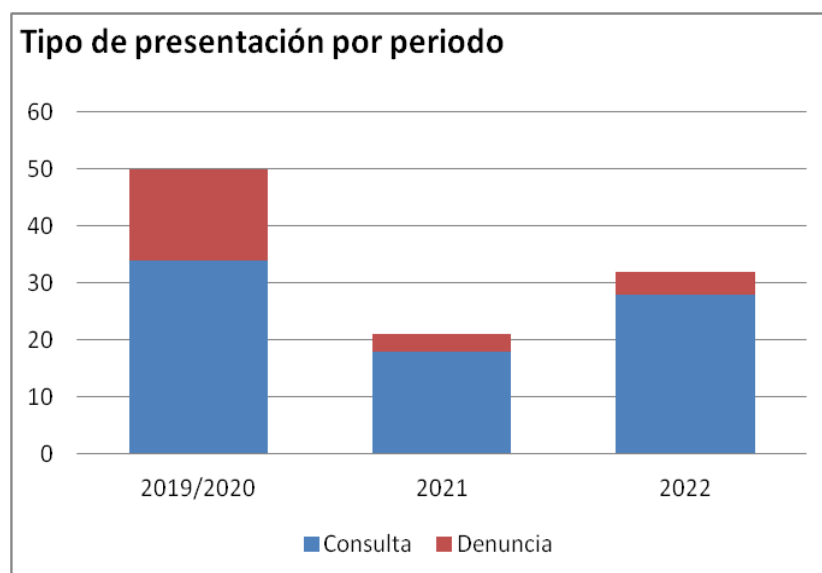
En el marco del Protocolo se prevé, como hemos señalado en los informes anteriores, la atención de Consultas y Denuncias.

Dentro de “Consultas”, incluimos a todos aquellos contactos que por distintas vías se realizan ante el Comité y demandan algún tipo de asesoramiento; 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 por motivos de género en el ámbito doméstico; las de referentes institucionales o personas allegadas a integrantes de la Universidad que estarían atravesando situaciones de violencia por motivos de género, orientación sexual, y/o identidad de género; las de agentes de la Universidad que sufren o tienen conocimiento de situaciones de violencia, discriminación y/o conflictividad en el ámbito universitario; entre otras.

En la categoría “Denuncias”, se contemplan 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, orientación sexual, y/o identidad de género y su/s agresor/es pertenecen a la comunidad de la Universidad Nacional del Sur.

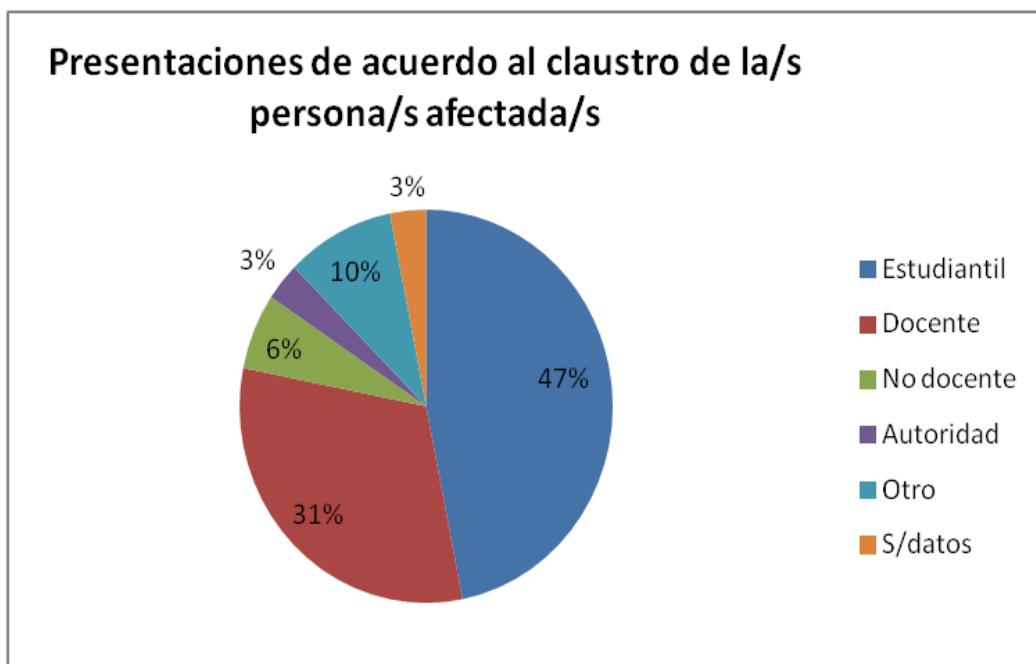
Es decir, mientras que en “Consultas” se incluyen todos los contactos que demandan asesoramiento (que remiten a situaciones que pueden o no enmarcarse en los alcances del Protocolo), en “Denuncias” sólo se contemplan las presentaciones que, por remitir a situaciones que implican violencia por motivos de género, orientación sexual, y/o identidad de género en el ámbito laboral y/o educativo, podrían suscitar la tramitación de medidas de protección y/o apertura de proceso sumario.

Durante 2022, se recibieron 28 consultas y 4 denuncias. Si bien en 2019/2020 y 2021 el número de denuncias también había sido significativamente menor que el de consultas, en el 2022 esta tendencia se consolida; tal como puede apreciarse en el siguiente gráfico:

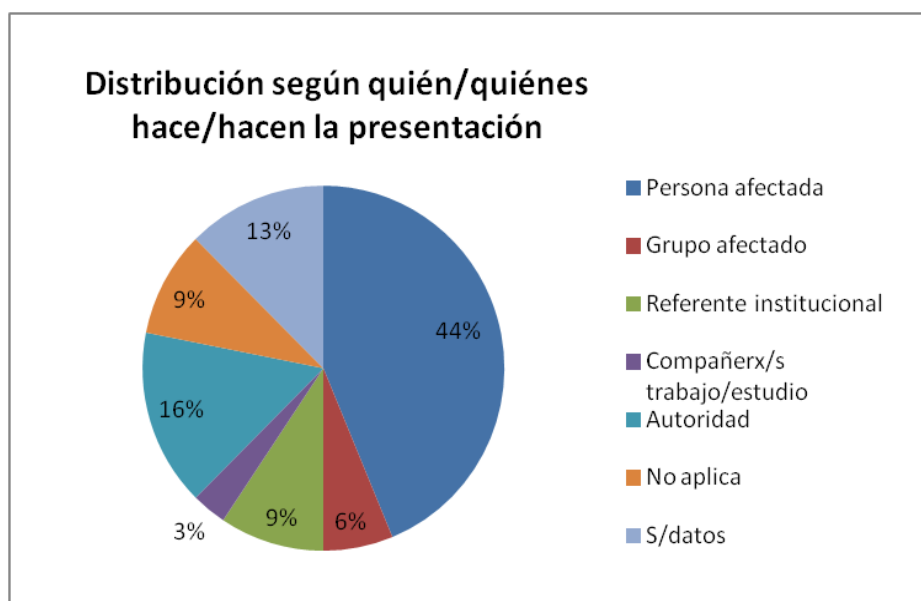


En cuanto al género de las personas que realizaron las presentaciones, se distinguen 30 mujeres por sobre 2 hombres que acudieron al Protocolo.

Por otra parte, las presentaciones no siempre son realizadas por las personas afectadas. También se acercan al Comité referentes institucionales o compañerxs de estudio/trabajo para consultar acerca de situaciones que les preocupan y que entienden requieren algún tipo de intervención.



En relación a la pertenencia institucional de las personas afectadas, observamos la siguiente distribución:





Resulta importante señalar que el número de consultas hechas por estudiantes aumentó en relación a las consultas correspondientes al año 2021.

¿Podríamos pensar que esto significa que el alumnado, año a año, conoce en un mayor porcentaje, la existencia del Protocolo y cuáles son sus alcances? Esta reflexión nos alienta a continuar difundiendo la herramienta, para que cada vez más estudiantes, y desde edades más tempranas, la conozcan y puedan utilizarla a su favor, especialmente ante situaciones de desigualdad jerárquica, si el conflicto se da en relación a docentes y/o autoridades, y también como un método para intervenir ante situaciones de discriminación y/o violencia entre pares, desde una perspectiva educativa y transformadora, tal como reflexionaremos en el apartado correspondiente.

Por otro lado, considerando que aquí tomamos los números absolutos de las presentaciones sin ponderaciones por claustro (siendo el estudiantil mucho más numeroso que el resto), resulta notoria la cantidad de presentaciones realizadas por docentes y no docentes que, en conjunto, alcanzan el 37%.

En la categoría de “Otros”, encontramos situaciones que exceden a los alcances del Protocolo y que en el primer Informe mencionamos como “áreas híbridas”, en tanto remiten a consultas o denuncias provenientes de institutos de investigación de doble dependencia y a la obra social de la UNS. En este grupo, y en lo que respecta a las presentaciones del año 2022, también se incluye una consulta realizada por un grupo de estudiantes afectadxs, junto a una graduada. Aquí surgen nuevos interrogantes de importancia para resaltar: *¿qué sucede cuando la consulta es realizada por una persona egresada, y refiere a presuntos hechos cometidos por otra persona, que aún es integrante de la comunidad educativa?* Aunque por cuestiones de tiempos y vigencia del Protocolo, los hechos previos a 2019 no puedan ser considerados para eventuales intervenciones en este seno, llama la atención de este Comité que presuntos hechos de abuso de poder y/o violencia, se reiteren a lo largo del tiempo e involucren a las mismas personas. *“Todo el mundo lo sabe, y nadie hace nada”*, es algo que hemos escuchado en estos testimonios, sobre lo cual reflexionaremos en la sección correspondiente.

Retomando los datos cuantitativos, encontramos sólo una situación en la que la persona afectada era una autoridad; mientras que existen casos en los que se consigna “sin datos” porque las consultas no continuaron más allá de un primer contacto.

Por último, consideramos pertinente y necesario remarcar que tanto estudiantes como diferentes personas de la comunidad educativa, han buscado y establecido personas de referencia, que posteriormente se contactaron con el Protocolo en búsqueda de asesoramiento y orientación.

Lxs referentes institucionales son fundamentales para la diseminación del Protocolo, pero principalmente, para su desarrollo y sostenimiento en los diferentes ámbitos de aplicación existentes. Se trata de personas comprometidas genuinamente con el cambio tanto estructural (en lo que respecta encarnar pedagogías transfeministas y coherentes con la equidad de géneros, como implementar



contenidos de la Educación Sexual Integral), como cotidiano (en niveles “micro”, en lo que respecta funciones de orientación y sostén en la vida diaria). Consideramos que la confianza es un pilar esencial para que las diferentes personas que habitan y comparten el ámbito de desarrollo laboral y educativo, según corresponda, puedan sentirse escuchadas, y obtener el asesoramiento adecuado en base a sus necesidades. En este sentido, debemos recordar que quienes se encuentran en una situación de violencia, atraviesan, también, una situación de vulnerabilidad, en muchas ocasiones con vergüenza o culpa por lo que les sucede. El hecho de que puedan contar con personas allegadas que les acompañen plantea un apoyo fundamental que, eventualmente, puede permitirles pensar tanto en un desarrollo y bienestar futuros como en un proyecto personal, por ejemplo, culminar sus estudios o desarrollarse como lo desean en su ámbito de trabajo.

Para explicar las características planteadas sobre las presentaciones realizadas en el año 2022 en el marco del Protocolo, debemos avanzar en caracterizar qué tipo de situaciones se presentan.

Situaciones

Dentro del artículo 8 del Protocolo, se consideran las siguientes situaciones como campo de acción específico:

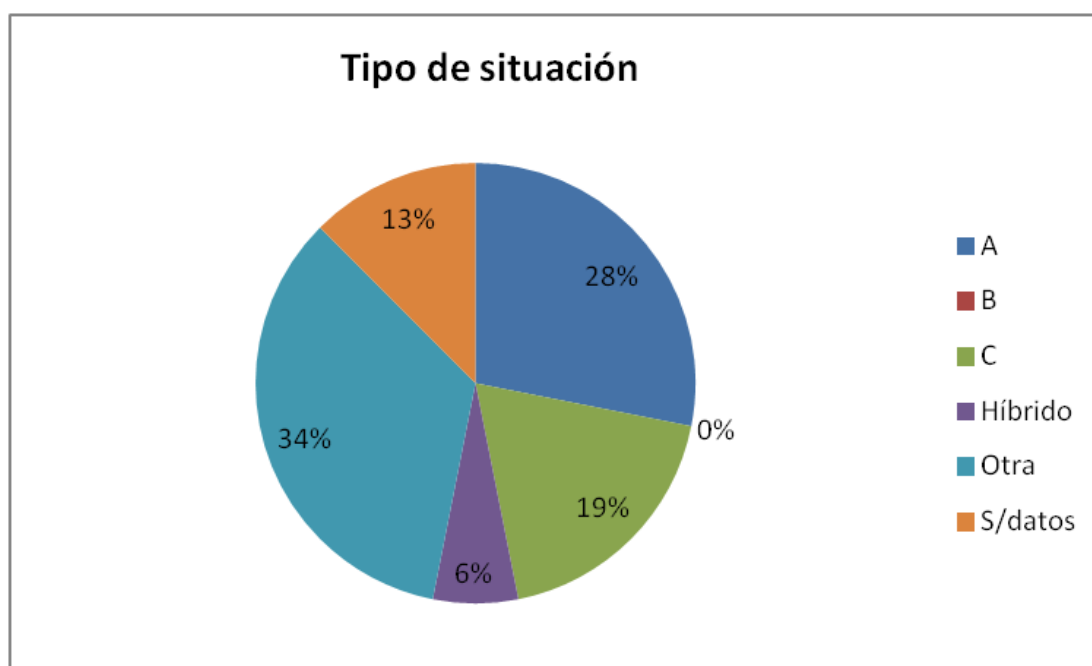
- A) Violencia relacionada con el ámbito laboral o educativo, configurada por discriminación, trato desigual o violencia de género en todas sus manifestaciones contra las mujeres o personas del colectivo LGBTTTIQ por parte de alguien perteneciente a la UNS.
- B) Violencia doméstica en el ámbito interno configurada contra una mujer o persona del colectivo LGBTTTIQ 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.
- C) Violencia doméstica externa contra una mujer o persona del colectivo LGBTTTIQ integrante de la UNS por parte de su pareja, ex pareja o un integrante de su círculo familiar que es externo a la UNS.

Sin embargo, resulta fundamental señalar que el hecho de pensar a la violencia como aislada o ubicada en márgenes y ámbitos específicos, pareciera desconocer la complejidad del entramado social del que somos parte. En ese sentido, consideramos importante recuperar lo propuesto por Catalina Trebisacce en relación al concepto Violencia: “El término violencia fue la herramienta construida para leer las propias experiencias de padecimientos enlazadas a otras experiencias de opresión política. Fue,

por tanto, posibilidad de alianzas múltiples. Y finalmente, fue también posibilidad de construcción de una nueva percepción, de una nueva sensibilidad social”³.

De esta manera, observamos que la complejidad y multiplicidad de situaciones que se nos presentan, no siempre se enmarcan claramente en los tipos de situaciones que se reconocen en la letra del Protocolo.

En el Informe Anual correspondiente al año 2021, se introdujeron dos categorías en relación a situaciones que comenzaron a llegar al Protocolo a partir de su implementación en 2019, a saber: Externa A: consultas de personas que integran la comunidad universitaria sobre situaciones de violencia de género que atraviesan personas externas a la universidad y Externa B: consultas de personas externas a la universidad. En esta oportunidad, en cambio, encontramos una importante proporción de consultas que no se ajustan a los tipos de situaciones estipuladas por el Protocolo (A, B y C); pero que en su totalidad se desarrollan en el marco de la universidad.



Resulta significativo que el porcentaje más alto en esta distribución sea “Otra”, con un total de 11 presentaciones. Aquí encontramos situaciones que exceden a los alcances del Protocolo. En estos casos, sin sobrepasar los límites pre establecidos sobre el campo de acción, se brindó un espacio de escucha activa específica, buscando ofrecer algún tipo de orientación:

³ Ver Trebisacce Catalina, “Violencia y derechos en la agenda feminista de los años ochenta. Una exploración al período”, en Tarducci, M. y Daich, D., *Mujeres y feminismos en movimiento. Politizaciones de la vida cotidiana* (pp. 62)

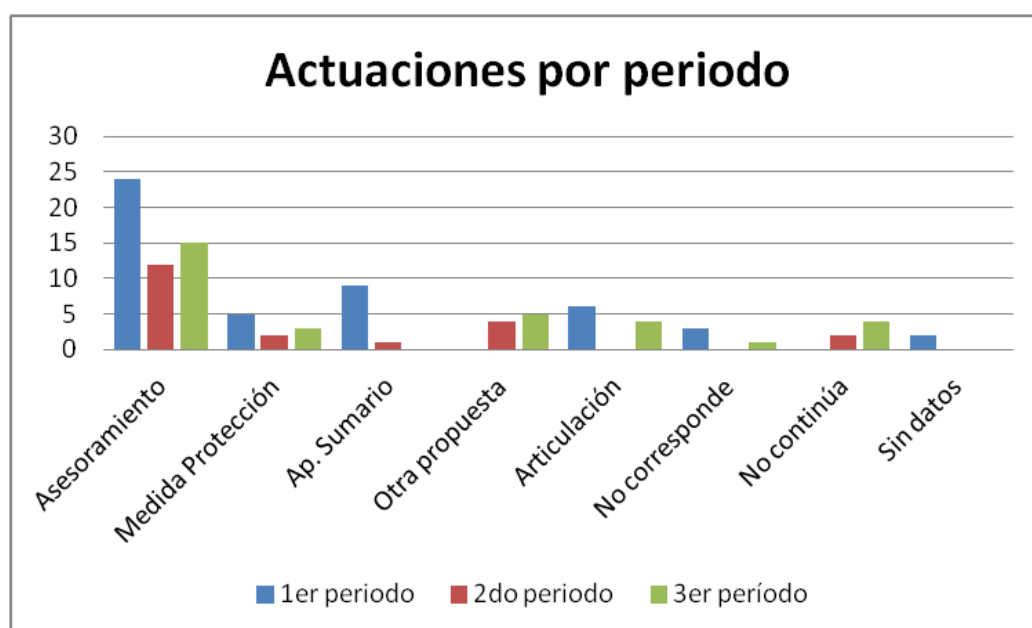
- A) Conflictos en el ámbito laboral: entre pares (en puestos jerárquicos o no), irregularidades burocráticas/administrativas, burlas, humillaciones y malos tratos.
- B) Abuso de poder de parte de docentes hacia estudiantes.
- C) Desacuerdos en lo que respecta a la convivencia y el intercambio cotidiano entre los diferentes actores de la comunidad universitaria.

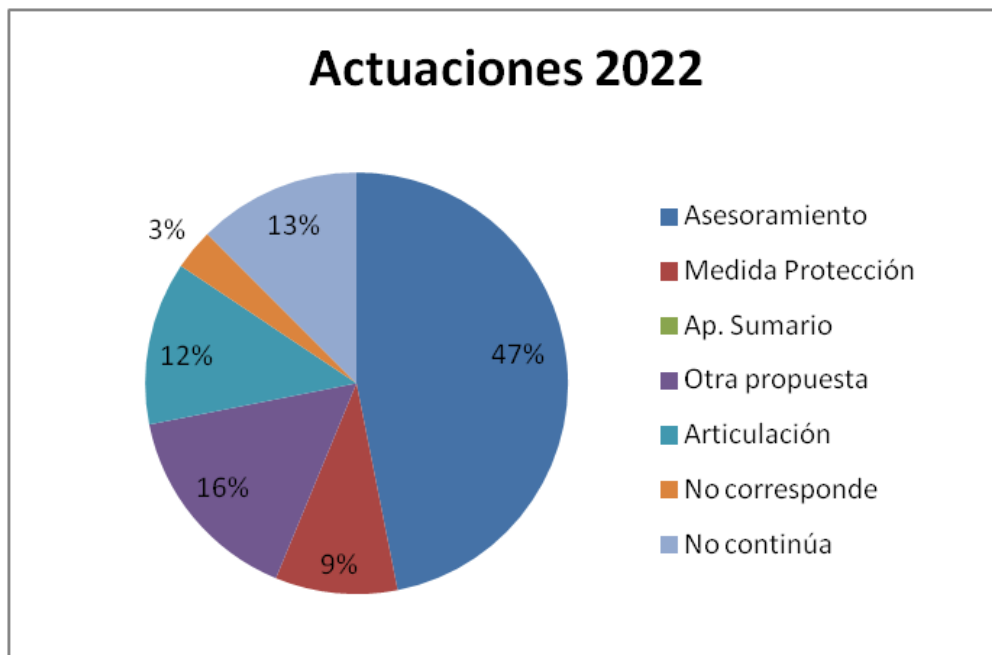
Se observó, además, una preponderancia de consultas correspondientes con el ámbito laboral, por sobre los espacios domésticos, y educativos. Existen consultantes que expresaron no saber con quién consultar en lo que respecta a conflictos laborales y acudieron al Protocolo para obtener algún tipo de orientación sobre cómo poder enfrentar lo que les sucede. En este contexto, y reiterando preocupaciones del informe previo, *consideramos que es urgente pensar en lógicas de abordaje compartidas y no superpuestas o excluyentes, como ocurre en la actualidad con los procesos que puedan tramitar ante las diferentes instancias de intervención, como las Comisiones de Convivencia. ¿Cómo trabajar dentro y con la comunidad laboral si sectorizamos dispositivos y herramientas que podrían brindar respuestas integrales?* Sobre esto profundizaremos en el apartado correspondiente.

Actuaciones

En su Artículo 12, el Protocolo plantea las actuaciones posibles y los procedimientos correspondientes. Allí se distinguen: a partir de la denuncia, la **apertura de sumario** y/o la **medida de protección** urgente o como solución definitiva, y el **asesoramiento** ante la consulta.

En los siguientes gráficos, se puede observar la distribución del tipo de actuaciones de todos los periodos, por un lado, y del 2022, por el otro.





En primer lugar, se observa que, en los tres períodos contemplados, el asesoramiento y el seguimiento de las situaciones fue la acción principal desplegada.

En segundo lugar, se identifica que el pedido de sumario ha disminuido a cero en el tercer período.

En tercer lugar, debemos hacer hincapié en las propuestas alternativas (“otras propuestas”), que han cobrado relevancia en el año 2022. En efecto, en 2022, han surgido desde el Protocolo, y, en algunos casos, en coordinación con diferentes personas que son parte de la comunidad educativa, la propuesta de medidas alternativas y superadoras, por ejemplo, generación de instancias reflexivas y de intercambio; propuesta de generación de instancias o jornadas de capacitación; emisión de comunicados oficiales; entre otras. Así, buscamos que el punitivismo no sea la lógica que predomine ni la sanción sea la única medida en el repertorio, cuestión que hemos puntualizado en informes previos.

Del mismo modo, en este período se ha dado prioridad al trabajo articulado y colaborativo con los distintos claustros y dependencias académicas, de acuerdo al lugar donde se haya suscitado el conflicto.

Estas ideas y recomendaciones ameritan ser pensadas con detenimiento y profundizadas, al igual que el hecho de que las soluciones o respuestas se alcancen en conjunto con las mismas personas que acercan una consulta o denuncia al Protocolo, lo cual expresa un compromiso que necesitamos masificar, porque conduce a mejores resultados. Ante las diferentes situaciones y complejidades que estas reflejan, consideramos que propuestas pensadas en el mismo contexto y que resulten de carácter específico y situado, deberían priorizarse, ya que sin ello, las limitaciones en cuanto al campo de



acción e intervención, dejarían al Protocolo desprovisto de herramientas, reduciéndolo a un dispositivo de derivación y/o expulsión: “no podemos hacer nada con lo que te ocurre”.

Análisis y reflexiones a partir de los datos estadísticos presentados

A partir de las presentaciones recibidas, las intervenciones realizadas y los datos recabados, notamos que hay ciertas situaciones de dificultad que persisten a lo largo del tiempo y otras que, durante el año 2022, han llamado especialmente la atención y preocupación de los órganos de actuación del Protocolo.

A continuación haremos una descripción de todas estas situaciones, con el objetivo de evidenciarlas y problematizarlas, además de dar cuenta de las líneas de acción que hemos emprendido a su respecto, que pueden continuar, mejorarse y/o perfeccionarse de cara al nuevo ciclo de implementación de la norma.

Articulación intra y extra universitaria vs. aislamiento institucional

Con respecto a las problemáticas que se reiteran a lo largo de los años, a partir de la reflexión sobre la práctica, alcanzamos la comprensión de que **el Protocolo no debe ni puede concebirse como un “dispositivo externo”**, ya que trabaja con la realidad interna de la organización siendo parte de la misma. Esto exige que pueda **enlazarse efectivamente a otros espacios institucionales y, al mismo tiempo, que el compromiso contra las violencias y discriminación por razones de género, identidad de género u orientación sexual, así como la aplicación de una perspectiva de géneros, sea transversal a dichos espacios y no exclusiva responsabilidad de quienes aplicamos el Protocolo.**

En este sentido, el Protocolo no debe funcionar como una herramienta aislada encargada de velar por sí misma por la transformación de las prácticas discriminatorias arraigadas, sino que requiere del compromiso institucional en forma integral, transversal y total.

Como hemos adelantado en el análisis cuantitativo, durante el año 2022 hemos visto afianzarse una tendencia, que es la utilización del Protocolo como una alternativa más a la cual acudir ante situaciones conflictivas, de violencia y/o discriminación, aun cuando tales situaciones no se produzcan en razón del género, orientación sexual, y/o identidad de género de las personas afectadas. Así, hemos recibido consultas vinculadas a conflictos en el ámbito laboral, violencia laboral, abuso de poder por parte de docentes hacia estudiantes e, incluso, desacuerdos o disrupciones en el intercambio personal cotidiano de integrantes de la comunidad. Ante estas situaciones, si bien el Protocolo no debe desvirtuar sus márgenes, **considerando que las situaciones específicas por las que fue creado**



ameritan un trabajo exclusivo y especializado, sí se ve interpelado a actuar o a decidir fundadamente no actuar, para dar respuestas a quienes ya han recorrido diversas instancias sin soluciones claras. Esto se justifica también en el entendimiento de la violencia tal como la hemos definido anteriormente, considerando que muchas veces no puede ser ubicada en márgenes y ámbitos específicos.

De este modo, identificamos como emergentes la “protocolización” de la sociabilidad en la UNS y la falta de respuestas institucionales a situaciones preocupantes y atendibles que no suponen violencia por motivos de género, orientación sexual, y/o identidad de género. En este punto, advertimos una tensión entre el encapsulamiento de la herramienta (con alcances delimitados y medidas posibles pre-establecidas) y la extensión y diversidad de las demandas recibidas.

Por su parte, las medidas de acción posibles han resultado insuficientes ante la complejidad de situaciones de violencia por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género, y los diferentes niveles de riesgo y gravedad que revisten, -tal como abordaremos más adelante-. Esta realidad, junto a la recepción de situaciones que exceden los alcances del PASDyVdG, pueden generar un vaciamiento de la herramienta que ve limitadas sus posibilidades de intervención.

En este contexto, consideramos importante fortalecer los lazos y relaciones institucionales con otros ámbitos de actuación y dependencias, claustros, departamentos, etc., existentes en la UNS -lo cual es contrario a funcionar como un “dispositivo externo”-, para que el trabajo sea articulado y coherente, optimizando los recursos de resolución de conflictos existentes, evitando la multiplicación de esfuerzos y procesos y dando respuestas efectivas y eficientes a quienes consultan.

Esto interpela a la institución en su conjunto a construir respuestas acordes que se enmarquen en una **estrategia integral**, tal como hemos resaltado en el informe anterior. Esta integralidad implica, precisamente, poder trabajar en forma articulada, tanto para brindar respuestas útiles cuando el Protocolo no es aplicable

-logrando derivaciones adecuadas y conscientes-, como cuando sí lo es pero requiere del compromiso de las diferentes entidades académicas para que la respuesta sea aplicada consistentemente y con perspectiva de géneros.

Por el contrario, concebir al Protocolo como una herramienta aislada genera diversas consecuencias disvaliosas, entre ellas:

- a) Atravesar trámites o procesos confusos y burocratizantes para quienes consultan, ya que deben acudir ante diferentes autoridades, referentes, organismos -incluido los órganos de aplicación del Protocolo-, obteniendo respuestas, en muchos casos, desarticuladas.
- b) Multiplicación de esfuerzos por parte de los diferentes ámbitos de resolución de conflictos, incluido el Protocolo, y de procesos, que, otra vez, pueden derivar en respuestas desarticuladas o ineficientes.



- c) Desfiguración del ámbito específico de aplicación del Protocolo y pérdida de noción sobre la realidad de desigualdad estructural que le dio origen, por el exceso de casos recibidos que, muchas veces, exceden el marco de aplicación viable por no tratarse de violencias y/o discriminaciones en razón del género, identidad de género u orientación sexual. El problema con esto no es solo la desarticulación en las respuestas, sino también el riesgo de desvirtuar el objetivo general del dispositivo que aplicamos, que es trabajar contra la prevención y erradicación de las situaciones de violencia en razón del género, identidad de género u orientación sexual. Ello sucede cuando los recursos y atención se dirigen a otras situaciones que podrían resolverse en forma más eficaz si el trabajo es articulado.
- d) Limitaciones al potencial transformador del Protocolo, ya que pensar que es una herramienta aislada que compete únicamente a los órganos que la aplican, obstaculiza la motorización de cambios significativos en los contextos educativos. Expresión de ello es el traslado “burocrático” de situaciones que podrían abordarse de forma más adecuada en el contexto en el que se desarrollan. Así, quienes no hayan sido parte del conflicto concreto se sienten ajenxs a la situación, descuidándose eventuales intervenciones que podrían resultar transformadoras para el contexto donde se haya producido el conflicto.

Dentro de las funciones asignadas a los órganos de aplicación del Protocolo, no existe (ni podría contemplarse en el marco normativo actual) el estar presente en cada locación correspondiente a la Universidad, por lo que resulta fundamental que cada espacio asuma el compromiso de trabajar en las múltiples situaciones de discriminación y violencia por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género en forma colaborativa con los órganos del Protocolo.

Esto, incluso, favorece la difusión de la herramienta, cuestión que compete a los órganos del Protocolo pero también a la comunidad en general, dado que la amplitud de alcances vuelve materialmente imposible que dos órganos estén presente in situ en cada situación y contexto institucional. A casi cuatro años de la sanción de esta norma, *¿Por qué hay personas que no la conocen? ¿Por qué hay personas que “parecieran elegir” desconocerla? ¿Pueden “elegir” desconocerla y anular su existencia?* Quienes conocen la normativa, *¿trabajan con el dispositivo o simplemente derivan y así dejan de involucrarse en el abordaje en sus espacios concretos de desempeño de diversas situaciones que remiten (o no) a violencia por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género?*

El fortalecimiento de los vínculos intrainstitucionales propiciará una articulación fundamental para poder pensar en abordajes específicos y situados -como ha sucedido en algunos casos-, e, incluso, dar respuestas más eficientes a quienes consultan por situaciones diversas que no siempre involucran



elementos de género, orientación sexual y/o identidad de género, o que no lo hacen solamente.

Como órgano de aplicación del Protocolo estamos convencidas de que las respuestas superadoras de las que hablamos al inicio del presente informe, exigen de la existencia de mecanismos institucionales que funcionen cohesionada y articuladamente. Tal es así que, desde el Comité de Actuación, se han propuesto intervenciones alternativas o superadoras, como la propuesta de presentación de nuestros propios informes ante los distintos ámbitos donde esté tramitando una situación concreta, especialmente si esta situación excede el ámbito de aplicación del Protocolo. Ello con el objetivo de afianzar la articulación y ofrecer nuestra perspectiva sobre situaciones evidentemente problemáticas de las que hemos entrado en conocimiento

Asimismo, hemos acudido al trabajo articulado con otras entidades, referentes o autoridades en la UNS. Por ejemplo, con las Comisiones de Convivencia que funcionan en cada Departamento o a nivel interdepartamental, de acuerdo al caso, y que tienen vedada la actuación en casos que implican hechos de violencia de género. Esto quiere decir que las denuncias y/o procedimientos deben ser llevados a cabo por vías excluyentes y no existe, a la fecha, canales de comunicación fluidos y articulados. Incluso, lxs propixs agentes de aplicación de los diferentes dispositivos desconocemos con exactitud el funcionamiento de aquellos dispositivos que no aplicamos.

Tal es así que, el día 06 de julio de 2022, y en el marco de una consulta que evidenció la desarticulación existente entre los diferentes dispositivos universitarios, se llevó adelante una reunión con representantes de la Comisión de Convivencia del Consejo Superior Universitario, para discutir líneas de acción conjuntas, no solo en el caso en particular, sino en general, abriendo caminos de diálogo que permitan brindar respuestas coherentes y no aisladas. Esto es pensado solamente como el inicio de una relación que consideramos importante fortalecer en el futuro y para lo cual requerimos de igual compromiso institucional.

Lo mismo ha sucedido con otras áreas de la Universidad que podrían cumplir un rol fundamental a la hora de dar respuestas institucionales a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género -e incluso otras situaciones, como el abordaje de problemáticas de salud mental, que también han llegado a conocimiento de los órganos del Protocolo-, como son Bienestar UNS o Sanidad. Al día de hoy, estas dependencias no tienen previstos mecanismos específicos de actuación en estos casos, ni una articulación clara con dichos órganos. Sin embargo, vemos que existe una oportunidad para pensar en abordajes integrales que puedan facilitarse desde estos espacios. Por ejemplo, para responder a situaciones donde no corresponde ni es útil la aplicación de una medida específica de las previstas en el Protocolo -como es el caso de situaciones de violencia doméstica o intra familiar-, pero sí es necesario dar una respuesta institucional, ya que la



persona en situación de violencia está viendo afectada su continuidad académica debido a la falta de recursos económicos, problemas de acceso a vivienda, o a tratamientos de salud-. Remitimos en este sentido a la propuesta esbozada en el informe anterior, en relación al diseño de un Reglamento específico para dar respuesta a problemas habitacionales y añadimos la posibilidad de gestionar la disposición de becas, también específicas, que atiendan situaciones de emergencia socio económica desencadenadas a raíz de situaciones de violencia por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género que estén atravesando integrantes de nuestra comunidad educativa.

En este sentido, durante el 2022, también hemos tenido oportunidad de reunirnos o conversar con trabajadorxs de estos ámbitos, tanto en situaciones de violencia doméstica que repercuten en la vida académica de las personas afectadas, como en situaciones de violencia o discriminación al interior de la Universidad, que no necesariamente implican situaciones de violencia de género, orientación sexual y/o identidad de género pero que han redundado en una presentación ante los órganos del Protocolo. Aunque se valora la buena predisposición de las partes, se requiere de un compromiso institucional para fortalecer el trabajo articulado y pensar en mecanismos específicos de actuación -como reglamentaciones-, que puedan brindar respuestas acorde a las problemáticas planteadas.

En segundo lugar, y dando continuidad a una propuesta esbozada en el Informe del año 2021 en relación a la implementación de un Protocolo de Cambio de Nombre que se alinee con la normativa nacional, en septiembre de 2022 hemos mantenido una reunión con la Comisión de Interpretación y Reglamento del Consejo Superior Universitario, luego de haber presentado una propuesta escrita, con el objetivo de hacer realidad realidad el Proyecto. A la fecha, nos consta que la normativa ha superado diversas instancias de discusión y modificación, y esperamos que pronto sea una realidad en la UNS, si logra sobreponerse a las dificultades técnicas que ciertos sectores han puntualizado y que creemos que no deben primar por sobre la garantía de un derecho.

Dicho esto, remarcamos una vez más que el Protocolo debe ser parte de una estrategia integral, que busque desplegar de forma material la perspectiva de géneros y la no discriminación, actuando en casos concretos, pero con un compromiso generalizado de parte de todxs lxs actorxs universitarios, para que las transformaciones sean posibles y duraderas. Precisamente de esto se trata la **transversalización de la perspectiva de géneros**, que es una de las mayores dificultades que notamos en el transcurso del año 2022 y que exige necesariamente un trabajo fuertemente entrelazado. En este sentido, advertimos como riesgo la generalización de la expectativa de que sean los órganos de aplicación del Protocolo los encargados de llevar “desde afuera” la perspectiva de géneros a los abordajes de cada situación que lo requiera. Es necesario asumir un



compromiso integral a nivel institucional, donde el Protocolo sea una herramienta más para abordar situaciones determinadas, rodeándose de otras iniciativas que apunten a la sensibilización y la transformación de prácticas.

En suma a lo anterior, y en línea con otro de los planteamientos realizados en el Informe previo, durante el año 2022 hemos considerado de relevancia para que nuestras tareas diarias y abordajes sean eficientes, empáticos, seguros e integrales, fortalecer los lazos no solamente al interior de la universidad sino también por fuera de ella. Esto también fue pensado como una respuesta ante las consultas de violencia que se producen por fuera del ámbito Universitario, pero que repercuten al interior de la Universidad y también ante aquellas consultas en relación a personas externas que estarían atravesando una situación de violencia por razones de género. Así, en marzo de 2022, junto a representantes de la Clínica Jurídica de Violencia de Género del Departamento de Derecho de la UNS, y una representante de la RUGE (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias), quien también integra el Consejo Asesor del Protocolo, el Comité se reunió con dos integrantes del Ministerio de la Mujer de la provincia, que trabajan en la ciudad de Bahía Blanca en el **Programa de Acercar Derechos**, para conocer sus alcances, diferentes programas, formas de funcionamiento y contacto en la ciudad, para poder hacer derivaciones en caso de ser necesario.

También en marzo y abril de 2022 nos hemos reunido con dos integrantes del **Programa de Abordaje integral de las violencias por razones de género**, dependiente de la Dirección Provincial contra las violencias en el ámbito de la salud pública, que iniciaban recientemente actividades en la ciudad, específicamente en el Hospital Penna. Al momento de las reuniones estaban recientemente incorporándose al Programa, que tiene la lógica de pensar abordajes y acompañamientos a personas que sufren violencias por motivos de género desde lo territorial y con la lógica de redes. Este espacio también fue tenido en cuenta como referencia para personas en situación de violencia con necesidad de acceder al sistema de salud pública en nuestra ciudad.

Más adelante, mantuvimos una reunión con trabajadoras del **Patronato de Liberados**, donde las principales preocupaciones pasaron por el abordaje de las violencias desde una perspectiva no puramente punitivista -en relación con otro punto que discutiremos a continuación-, y con el objetivo de pensar en programas de masculinidades, cuya implementación en la UNS podría ser una herramienta de suma utilidad para complementar las medidas hoy previstas en el articulado del Protocolo. De cara al futuro, creemos que este es uno de los principales desafíos a tener en cuenta: ¿qué respuestas estamos dando para que nuestras intervenciones produzcan transformaciones en las prácticas violentas y discriminatorias?

Seguidamente, en mayo de 2022 tuvimos la oportunidad de asistir a las **Jornadas “Haciendo**



Universidades Feministas” en Rosario, organizadas por la Universidad Nacional de Rosario, el Ministerio de Igualdad, Género y Diversidad de la Provincia de Santa Fe y la RUGE. Aquí pudimos nutrirnos de experiencias universitarias vinculadas a la prevención y erradicación de situaciones de violencia de género en el ámbito universitario o de formación. Asimismo, compartimos la experiencia de la UNS en relación a la implementación del Protocolo, sus fortalezas y debilidades. Fue sorpresivo encontrar que ciertos obstáculos se reiteran en las diferentes entidades académicas, y van desde el funcionamiento de los Protocolos en el entramado institucional de cada Universidad, hasta las condiciones laborales de las personas designadas o elegidas para integrar sus órganos. Estas preocupaciones fueron llevadas al debate de la reforma que está transitando el Protocolo en la UNS, con la convicción de que la modificación de la normativa debe contribuir en el perfeccionamiento de la herramienta, y no perpetuar o agravar sus debilidades.

Por otra parte, en junio de 2022, la **Coordinación de Políticas de Género** dependiente de la **Secretaría de Políticas Sociales del Municipio de Bahía Blanca** nos invitó a participar en la primera reunión para la conformación de la Mesa Local Intersectorial en la ciudad. El Comité también asistió a este encuentro, que tuvo un alto grado de convocatoria. Había gente de distintas áreas y niveles del Estado, organizaciones político-partidarias y sociales. Las principales discusiones tuvieron que ver con la destinación de recursos por parte del Municipio a los programas específicos de abordaje de las violencias por razones de género.

Luego de ello, se convocó a una segunda reunión, donde se realizó una división en Mesas de trabajo, quedando el Comité incluido en la Mesa sobre Promoción y Prevención de las violencias. Sin embargo, por cuestiones relativas a la escasa disponibilidad horaria, no se pudo sostener la participación.

Consideramos que estas articulaciones aportan al conocimiento del estado de situación y actuación en la ciudad de Bahía Blanca en temas de violencia por razones de género, favoreciendo la correcta derivación en casos necesarios, además de permitir que la Universidad también actúe como una referencia en el abordaje de las violencias y discriminaciones por razones de género, identidad de género u orientación sexual.

Perspectiva preventiva y pedagógica vs. punitivismo

En segundo lugar, otro de los aspectos en los que debemos volver a hacer énfasis luego de transcurrido un nuevo ciclo de vida del Protocolo, es la **“tentación punitivista”** que se plantea ante situaciones de violencia por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género en el ámbito



de la UNS.

Entendemos que la sanción puede ser una respuesta concreta ante determinadas situaciones; pero ciertamente no es la única ni es siempre la más adecuada. En este sentido, creemos relevante fortalecer las medidas de tipo preventivo y pedagógico, que buscan, a partir de la educación y reflexión, combatir y transformar los prejuicios, estereotipos y prácticas arraigadas que sostienen la violencia y discriminación.

Vemos como complejidad adicional y reiterada, que este ánimo punitivista se ha visto reforzado por lo que muchas personas consultantes han identificado como una “complicidad institucional” ante las situaciones de violencia o discriminación, entendiendo a esto como el sostenimiento y justificación de ciertas prácticas en los ámbitos tanto académico como laborales, por parte de autoridades o referentes encargados de dar respuestas concretas. En este sentido, resulta preocupante que quienes consultan ante el Protocolo, muchas veces lo hacen luego de padecer acciones violentas u hostigamiento por tiempos prolongados, y habiendo realizado presentaciones previas ante autoridades o referentes, sin respuestas claras. “*Todo el mundo lo sabe pero nadie hace nada*”, es una frase que han mencionado diferentes consultantes, tal como hemos referido anteriormente.

La persistencia del conflicto, sumado al conocimiento generalizado de que esto sucede y la aparente resignación ante ello, conduce a una sensación de hartazgo y desprotección, que puede motivar sentimientos de “venganza” o ánimos meramente punitivistas, lo cual pone en riesgo el deseo y voluntad de transformar prácticas discriminatorias arraigadas; dicha persistencia, también genera otro efecto indeseado, que es la multiplicación de actuaciones y consultas a diferentes ámbitos que, como referimos en el apartado anterior, hoy en día funcionan sin la articulación deseada.

Preocupa especialmente cuando esto involucra a jóvenes, donde creemos prioritario hacer énfasis en la adopción de una perspectiva preventiva y pedagógica, que apunte a la reflexión y transformación; en cambio, a partir de algunas consultas recibidas, hemos notado que, especialmente entre adolescentes, prima una necesidad de respuestas a partir de la cancelación del otro, señalado como agresor. Creemos que estas situaciones ameritan nuevamente de un compromiso institucional generalizado, especialmente tratándose de una casa de estudios que brega por la continuidad educativa y promueve principios tan básicos como la no discriminación, el respeto y la solidaridad.

En este marco, a partir de los emergentes analizados, consideramos que es necesario problematizar la posición de víctima a la que se pretende asociar a las mujeres (con la consecuente posición fija de “agresor” de los varones). La retórica victimista nos coloca en un lugar pasivo y sin agencia, que preasume una “inocencia esencial de las mujeres” (Solana, 2021).⁴ De este modo,

⁴ Solana, Mariela (2021), “¿Las feministas seducen?” Una nueva sensibilidad erótica y su impacto en la vida universitaria”, en Daniela Losiggio; Mariela Solana (comp), *Acciones y debates feministas en las Universidades*. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche.



reproduce un “sexismo benevolente” (Fine, 2010; citada en Solana, 2021) así como una expectativa puritana y de vigilancia en las interacciones de quienes habitan la universidad. Reconocemos que esta lógica opera en determinados usos del Protocolo.

En esta línea, Vázquez Laba, Kohan y Palumbo sostienen:

Sin negar que las mujeres han sido históricamente víctimas de violencia de género y que las instituciones deben velar por espacios no violentos de interacción, lo que predomina, aún en contextos “amigables” (...) es una retórica de la victimización. Esta retórica proyecta una expectativa de que sea un tercero, en este caso los protocolos y programas de género de las universidades, el actor central en la resolución de conflictos cotidianos y atravesados por distintas dimensiones que sobrepasan, en muchas oportunidades, a la sexualidad y al género. (Vázquez Laba, Kohan y Palumbo, 2021, p. 199-200).⁵

Entendemos que esta simplificación se entrama con la demanda de respuestas punitivistas, que suelen suponer explicaciones limitadas y erróneas de la violencia, que responsabilizan a individuos considerados aisladamente. De este modo, se limitan las posibilidades de comprender la diversidad y complejidad de situaciones que se presentan al Protocolo y que suponen distintos niveles de intensidad y gravedad, además de desconocer el entramado institucional y estructural que involucra a muchas de estas situaciones.

Para actuar contra esta “tentación punitivista”, hemos puesto en práctica respuestas superadoras o alternativas, a partir de situaciones concretas que han sido presentadas ante el Protocolo. Por ejemplo, el complemento de las medidas previstas en su articulado -medidas de protección- con otras estrategias necesarias, como pueden ser la capacitación en género y la reflexión sobre los hechos por parte de la persona señalada como agresora y, al mismo tiempo, el trabajo con las personas afectadas, para que tengan un espacio de escucha empática y no revictimizante y también puedan reflexionar sobre el contexto de lo sucedido.

Las instancias de educación y reflexión pueden ser un motor de cambio con mucho mayor potencial que las sanciones individuales por sí solas. Una combinación de medidas, sin duda, conduce a mejores resultados. En este sentido, en los informes anteriores hemos referido a las potencialidades de las medidas de protección frente a las sanciones y remarcado la importancia de pensar en intervenciones superadoras. Respecto del año 2022, podemos sostener la misma tendencia, que hemos intentado afianzar a partir de la respuesta dada a los casos concretos, al poner en discusión en los

⁵ Ver Vázquez Laba, Vanesa; Kohan, Alejandra y Palumbo, Mariana (2021), “Por una emancipación singular”, en Daniela Losiggio; Mariela Solana (comp), *Acciones y debates feministas en las Universidades*. Florencio Varela: Universidad Nacional Arturo Jauretche (pp. 199-200).



propios informes las problemáticas de fondo que subyacen a los problemas concretos -muchas de las cuales hemos esbozado en los párrafos anteriores-, e invitando al Consejo Asesor y a otras entidades universitarias a pensar en intervenciones, programas y respuestas superadoras.

En este sentido, cristalizar estas alternativas en la letra del Protocolo, además de promover su implementación en la práctica son caminos que pueden conducirnos a alcanzar esas respuestas superadoras que anhelamos. Asimismo, y en estrecha vinculación con el intento de priorizar la transformación por sobre el punitivismo, el diseño de programas de masculinidades que puedan implementarse proactivamente ante situaciones de violencia al interior de la Universidad, aparece como una estrategia fundamental en cuyo diseño y puesta en marcha debemos trabajar.

Sabemos que la deconstrucción de estereotipos y sesgos arraigados no sucede de un día para otro, pero se inicia a partir de la visualización de los mismos y su trabajo cotidiano en contra de ellos.

Implementación efectiva de la ley de educación sexual integral

Un tercer aspecto de preocupación, y en relación a un tema que no hemos abordado en profundidad en informes previos, pero que ha despertado gran preocupación a partir de las presentaciones recibidas durante el año 2022, es la **efectiva implementación de la ley de educación sexual integral (ESI)** en el ámbito de la UNS.

Creemos que este es un asunto que tiene una importante relación con otros temas ya abordados, como la transversalización de la perspectiva de géneros al interior de la UNS y la necesidad de pensar respuestas superadoras a los conflictos planteados, que no necesariamente se reducen a medidas de tipo sancionatorio o a medidas de protección, ya que no siempre son la respuesta idónea a los planteamientos concretos. Por idóneo nos referimos a una respuesta que tenga el potencial de transformar estructuralmente una problemática concreta, que no sólo reconozca responsabilidades individuales, sino también institucionales y estructurales.

En este sentido, las presentaciones realizadas ante el Comité han evidenciado una falencia estructural, especialmente en las EPUNS, en lo que respecta a la efectiva implementación de esta ley, ya sea por la falta de apoyo a la iniciativa de docentes en educar de acuerdo a los estándares de derechos humanos -a los que el Estado argentino se encuentra obligado-, e incluso su persecución,



luego de reclamos de parte de familias y/o estudiantes; tampoco se percibe un compromiso real en transversalizar el cumplimiento de la ley, comprometiendo en ello a toda la comunidad educativa, incluidas las familias.

Como respuesta a estas situaciones, y bregando por la transformación y concientización respecto a la obligatoriedad de esta ley y sus beneficios en términos de forjar una sociedad más inclusiva, el Comité de Actuación ha utilizado sus informes de actuación o consulta realizados en los casos concretos para puntualizar estas falencias e interpelar a la comunidad educativa a actuar conforme a la normativa vigente.

Incluso, durante el año 2023, el Comité de Actuación ha emitido el Comunicado Oficial N° 1, sobre Educación Sexual Integral (ANEXO A ESTE INFORME), que pretende ser una respuesta superadora y herramienta complementaria para promover la implementación de la ESI en la UNS y acompañar a quienes ya lo vienen haciendo, en cumplimiento de una ley nacional vigente.

Limitaciones de tipo normativo

Por último, aprovechamos la presentación de este informe para retomar uno de los proyectos planteados como propuesta para el ciclo lectivo 2022, que tiene que ver con la necesidad de diversificar las medidas de protección vigentes, a partir de la reforma del Protocolo.

Como hemos visto, el Comité ha acudido a estrategias de tipo creativo, amparadas en el espíritu del Protocolo, sus objetivos y fundamentos, para poder ofrecer respuestas superadoras que permitan dar respuesta a las situaciones concretas y, al mismo tiempo, combatir y transformar los prejuicios, estereotipos y prácticas arraigadas que sostienen la violencia y discriminación -lo cual, obviamente, es un proceso en dinámico y siempre en curso-.

Una reforma normativa que amplíe los márgenes de actuación en este sentido, podrá contribuir con la consolidación de estas tendencias.

Asimismo, resulta relevante puntualizar que el articulado del Protocolo presenta otras complejidades que se han evidenciado con el devenir de su funcionamiento y que son, básicamente:

- a) La inexistencia de mecanismos de exigibilidad de las medidas de acción propuestas. *¿Cuál es el órgano encargado de velar por el cumplimiento de una medida de protección? ¿Qué sucede ante su incumplimiento?*
- b) La inexistencia de procedimientos claros de apelación, que pueden redundar en la anulación de los procedimientos seguidos en el ámbito del Protocolo, en forma totalmente desarticulada -en línea con lo planteado anteriormente al respecto-.
- c) El diseño de un esquema de actuación según el cual el órgano de recepción de consultas o denuncias, el Comité de Actuación, debe conformarse por personas “externas” a la Universidad



con una duración de dos años en el cargo que, de acuerdo a la normativa vigente, pueden ser renovadas por un período adicional. Sobre esto, reiteramos, el Protocolo trabaja con la realidad interna de la organización y es parte de la misma, por lo que no es oportuno externarlo del entramado institucional Universitario. Por otra parte, la duración en el cargo por un período de dos años se evidencia como insuficiente para consolidar mecanismos de acción e intervenciones que faciliten los cambios y lógicas que son necesarias para, en términos reales, poder construir una comunidad educativa libre de violencias.

En relación a ambos aspectos, debemos considerar que los ámbitos de aplicación contemplados para el Protocolo son extensos y cada uno cuenta con sus particularidades; asimismo, que trabajar con dinámicas sociales implica acercarse a dichas particularidades para poder, en primer lugar, conocerlas, y luego, ofrecer alternativas, en lo posible, específicas y eficaces. También, es necesario puntualizar que trabajamos con los tiempos subjetivos de personas que, al verse inmersas en situaciones de violencia, están atravesando una situación de vulnerabilidad específica que no debe soslayarse, al igual que sus tiempos subjetivos de reconocimiento de esta situación y voluntad personal de actuar o no contra ellos.

Colocar al Protocolo como un “agente externo”, de renovación tan periódica, coarta las posibilidades de cambio internas y en profundidad, en lo que respecta la identificación de las situaciones de discriminación y/o violencia por motivos de género, orientación sexual y/o identidad de género, su develación y su tratamiento específico.

Estos factores limitan además el desarrollo potencial de confianza como la identificación de personas de referencia para accionar en el ámbito del Protocolo.

Conclusiones

La UNS es una institución tomada como referencia y cercanía para sus integrantes, y para la comunidad de la ciudad en general y ha asumido el compromiso de construir y habitar una universidad libre de violencias y discriminaciones por razones de género, orientación sexual y/o identidad de género, a partir de la sanción de este Protocolo y otras normas relacionadas. Esto nos da la oportunidad de ser un factor clave en la transformación social y exige de la comunidad universitaria el estar a la altura de tamaña responsabilidad.

Si bien podríamos hablar de que año a año se ha observado un mayor nivel de compromiso por parte de autoridades, docentes y estudiantes en lo que respecta a acercarse a consultar y plantear situaciones que han observado, o que les han afectado en su experiencia propia, resulta imperioso señalar que las resistencias internas y puntualizaciones aquí realizadas obstaculizan el avance pleno hacia un espacio educativo, laboral y colectivo, sin violencias.



Informe de gestión 2022

Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género

El camino se nos ha allanado en el año 2019, al sancionarse esta normativa, que debe protegerse, defenderse y mejorarse día a día, en consonancia con las demandas de equidad y justicia que los movimientos sociales exigen y de los que la Universidad ya se ha hecho eco. La transversalización de la perspectiva de géneros; la articulación intra y extra institucional; la difusión de la herramienta; el diseño de respuestas superadoras, desde una perspectiva preventiva y pedagógica y no exclusivamente punitivista; la implementación efectiva de la ley de educación sexual integral; y el perfeccionamiento de la letra del Protocolo son solo algunas de las herramientas posibles.

Hablamos de un dispositivo diseñado en beneficio de toda la comunidad educativa, y no una norma aislada, separada de lo que realmente sucede puertas adentro. En este sentido, invitamos a reflexionar qué es lo que se hace y se puede hacer desde cada espacio, claustro y dependencia, para que el Protocolo pueda realmente ser vivenciado como parte integrante de la comunidad y como una herramienta con gran potencia para construir ámbito equitativo, libre y diverso, donde cada unx de sus integrantes somos factores claves para la prevención, detección y erradicación de las violencias.