



## CUARTO INFORME:

### *Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional del Sur. Análisis de situaciones presentadas durante el año 2023.*

#### 1. 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 2023, siendo este el cuarto año de su implementación.

El informe correspondiente al 2019/2020<sup>1</sup>, se dividió en dos áreas, las cuales fueron contempladas también en el informe del año 2021<sup>2</sup> y en el del año 2022<sup>3</sup>:

- 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.

Para señalar las continuidades y retos, seguiremos utilizando este esquema en el informe actual, reiterando nuestro compromiso de buscar y/o desarrollar soluciones que sean más comprensivas, que no perpetúen la victimización, que estén contextualizadas, apropiadas y eficaces frente a las demandas que enfrenta el Protocolo.

#### 2. 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.

---

<sup>1</sup> Ver Informe 2020 completo en: [http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408\\_AV\\_4553.pdf](http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_4553.pdf)

<sup>2</sup> Ver Informe 2021 completo en: [http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408\\_AV\\_6383.pdf](http://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_6383.pdf)

<sup>3</sup> Ver informe 2022 completo en: <http://www.derechoshumanos.uns.edu.ar/categorias-de-biblioteca/informes-de-gestion/>



## **A. Presentaciones**

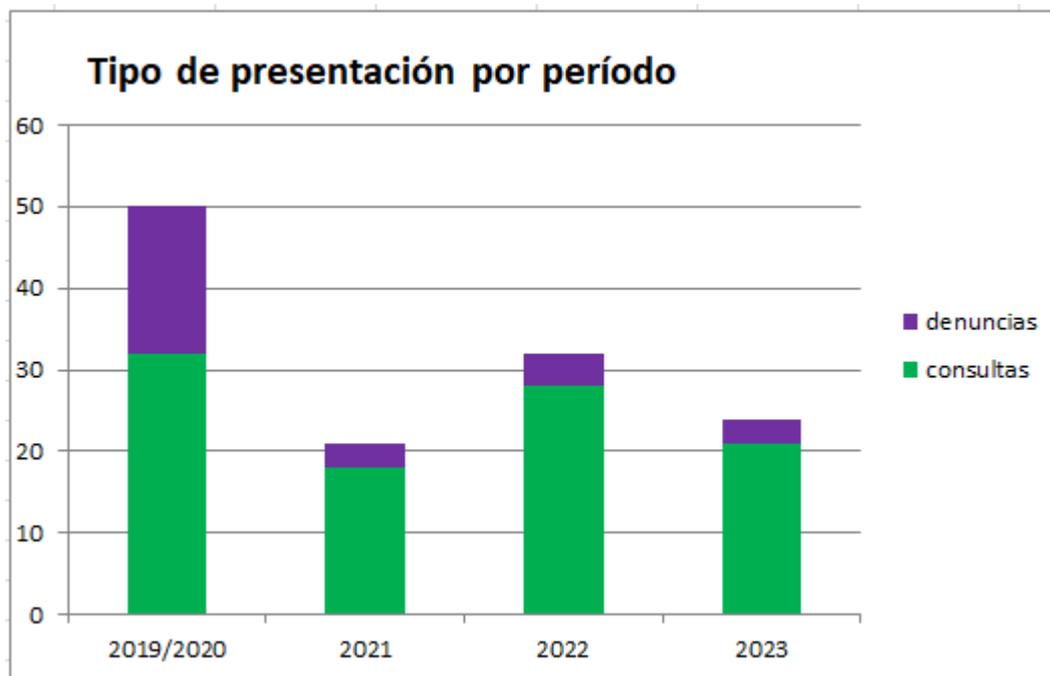
En el marco del Protocolo se prevé, como hemos señalado en los informes anteriores, la atención de Consultas y Denuncias.

En la categoría de "Consultas", englobamos todos los contactos realizados con el Comité a través de diversas vías, solicitando algún tipo de orientación o asesoramiento. Esto incluye situaciones donde no es factible o adecuado implementar medidas de protección o abrir un proceso sumario. En este contexto, se consideran las consultas de miembros de la comunidad universitaria que enfrentan situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito doméstico, consultas de representantes institucionales o personas cercanas a miembros de la Universidad que atraviesan situaciones de violencia por motivos de género, orientación sexual o identidad de género, así como consultas de agentes universitarios/as que experimentan o tienen conocimiento de situaciones de violencia, discriminación o conflictos dentro del entorno universitario, entre otros casos similares.

Dentro de la clasificación de "Denuncias", se incluyen aquellas presentaciones donde se solicitan medidas de protección o la apertura de un procedimiento disciplinario. Estas denuncias involucran a personas que están experimentando violencia por motivos de género, orientación sexual o identidad de género, así como a sus agresores/as, todos/as ellos/as pertenecientes a la comunidad de la Universidad Nacional del Sur.

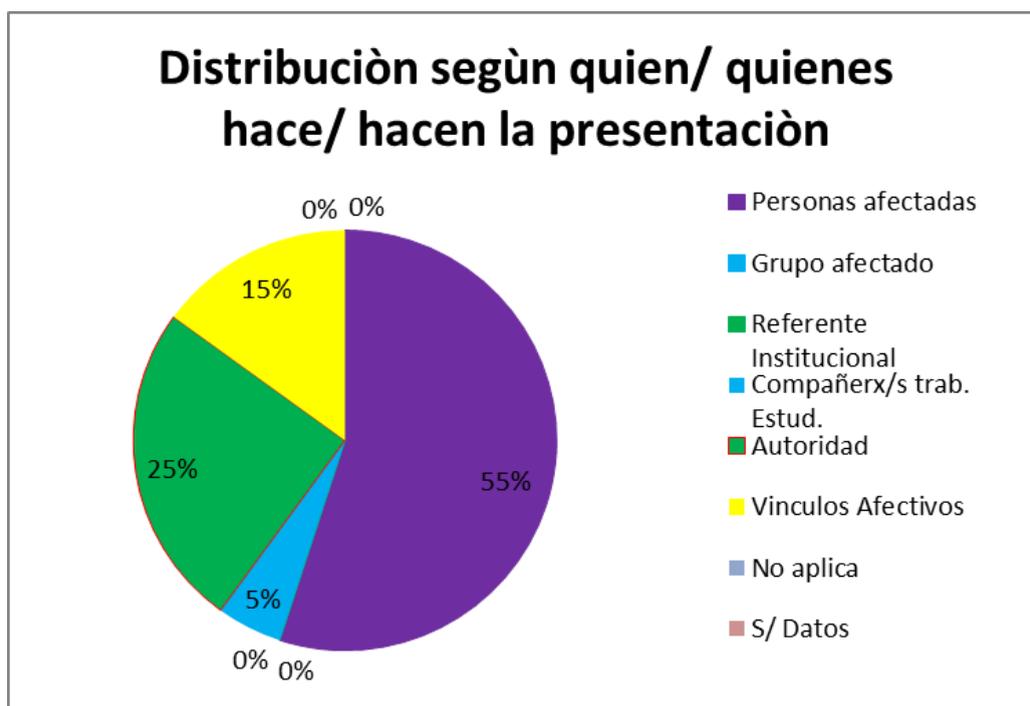
En otras palabras, mientras que en la categoría de "Consultas" se incluyen todos los contactos que buscan orientación, que pueden o no estar dentro del ámbito del Protocolo, en la categoría de "Denuncias" solo se consideran las presentaciones que se refieren específicamente a casos de violencia por motivos de género, orientación sexual o identidad de género en entornos laborales y/o educativos. Estas denuncias pueden implicar la necesidad de implementar medidas de protección o iniciar un proceso sumario.

Durante 2023, se recibieron 21 consultas y 3 denuncias. En 2019/2020/2021 y 2022 el número de denuncias también había sido significativamente menor que el de consultas, en el 2023 esta tendencia se consolida. Se puede ver reflejado en el siguiente gráfico:



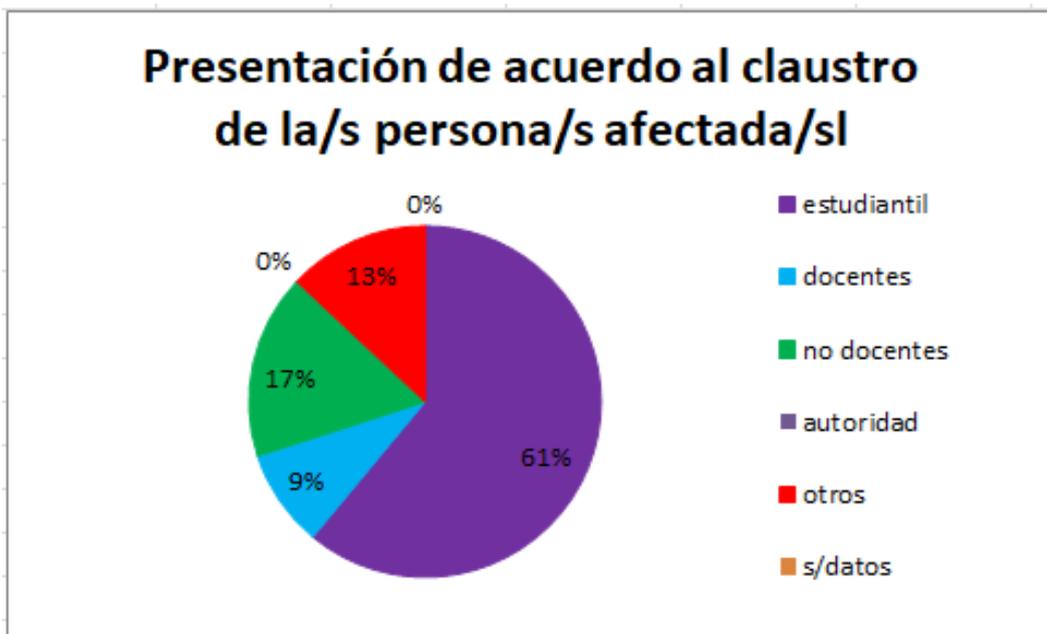
En cuanto al género de las personas que realizaron las presentaciones, se distinguen 21 mujeres, 2 personas que no aportaron datos, por sobre 1 hombre que acudieron al Protocolo.

Por otra parte, las presentaciones no siempre son realizadas por las personas afectadas. También se acercan al Comité referentes institucionales, compañeros/as de estudio/trabajo/centro de estudiantes o familiares 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: 14 estudiantes, 4 no docentes, 2 docentes y 3” otros/as”.



Resulta importante señalar que el porcentaje de consultas hechas por estudiantes, teniendo como parámetro las realizadas por docentes, no docentes o externos/as, aumentó en relación a las consultas correspondientes al año 2022, pero numéricamente en 2022 fueron 15 estudiantes y en 2023, 14.

Podría interpretarse que año tras año, un número creciente de estudiantes conoce la existencia del Protocolo y comprende en qué situaciones puede aplicarse. Esta reflexión refuerza nuestra determinación para continuar difundiendo esta herramienta, permitiendo que más estudiantes, incluso desde edades más tempranas, la conozcan y puedan beneficiarse de ella. Es especialmente relevante en casos de desigualdad jerárquica con docentes o autoridades, y también como recurso para abordar situaciones de discriminación o violencia entre pares, promoviendo una perspectiva educativa y de transformación, tal como exploraremos en la sección correspondiente.

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 o de la obra social de la UNS.



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.

Finalmente, es relevante subrayar que tanto estudiantes como otros miembros de la comunidad educativa han identificado y designado personas de referencia, quienes luego han contactado con el Protocolo en busca de asesoramiento y orientación.

Los/as referentes institucionales desempeñan un papel crucial en la difusión, desarrollo y mantenimiento del Protocolo en diversos ámbitos de aplicación. Estas personas están comprometidas con el cambio tanto a nivel estructural, adoptando pedagogías transfeministas que promueven la equidad de género y aplicando contenidos de Educación Sexual Integral, como en el ámbito cotidiano, brindando orientación y apoyo en situaciones diarias. Consideramos que la confianza es fundamental para que quienes forman parte de los entornos laborales y educativos se sientan escuchados/as y reciban el asesoramiento adecuado según sus necesidades.

Es importante recordar que las personas en situaciones de violencia suelen experimentar vulnerabilidad, a menudo acompañada de sentimientos de vergüenza o culpa. Contar con personas cercanas que les apoyen es crucial, ya que este apoyo puede facilitar tanto su bienestar presente como sus proyectos futuros, como completar sus estudios o desarrollarse profesionalmente de acuerdo a sus aspiraciones.

Para *explicar las características planteadas sobre las presentaciones realizadas en el año 2023 en el marco del Protocolo*, debemos avanzar en caracterizar qué tipo de situaciones se presentan.

## **B. 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.

Es esencial destacar que conceptualizar la violencia como algo aislado o limitado a ciertos márgenes y contextos específicos parece ignorar la complejidad del tejido social en el que estamos inmersos. En este sentido, consideramos relevante recuperar la perspectiva de Catalina Trebisacce sobre el concepto de violencia: "El término violencia fue creado como herramienta para interpretar experiencias de sufrimiento vinculadas a otras formas de opresión política. Fue, por lo tanto, una posibilidad de forjar alianzas diversas. Y, finalmente, también fue una oportunidad para desarrollar una nueva percepción y sensibilidad social".

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.

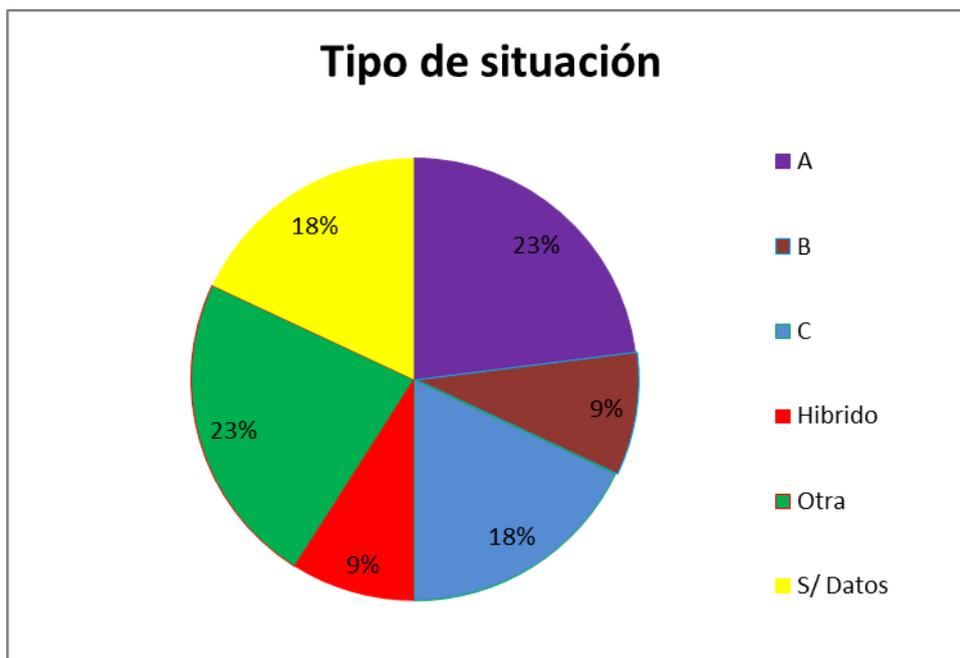
En el Informe Anual del año 2021, se introdujeron dos nuevas categorías para situaciones que comenzaron a ser reportadas al Protocolo desde su implementación en 2019. Estas categorías son: Externa A, que abarca consultas de personas de la comunidad universitaria sobre casos de violencia de género que involucran a personas externas a la universidad, y Externa B, que incluye consultas de personas externas a la universidad.

En el Informe Anual 2022, se identificó una proporción significativa de consultas que no se ajustaban a las categorías establecidas por el Protocolo (A, B y C), pero que se desarrollaban íntegramente dentro del ámbito universitario. En este contexto, se retoman estas categorías para su análisis.

Situaciones A: 5
Situaciones B: 2
Situaciones C: 4



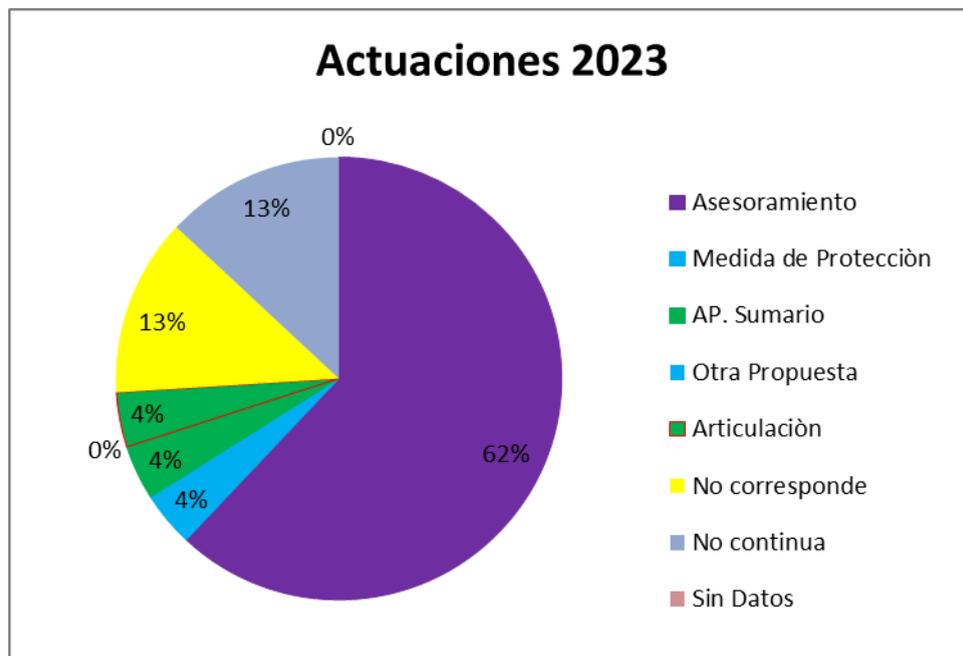
Otra: 5
Sin datos 4
Híbrido: 2



### C. 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 el siguiente gráfico se puede visualizar las actuaciones del 2023:



Se realizaron 14 asesoramientos, se tomó una medida de protección urgente y luego definitiva, se solicitó el inicio de un proceso sancionatorio, se realizó una colaboración/articulación y se realizaron 5 asesoramientos en casos que no eran competencia del protocolo, pero sin embargo se articuló con los departamentos correspondientes.

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

En segundo lugar, es crucial destacar el creciente desarrollo y consolidación de propuestas alternativas, conocidas como "otras propuestas", que han adquirido importancia durante el año 2022 y se han fortalecido en 2023. Durante este periodo, el Protocolo ha promovido estas iniciativas en colaboración con diversos/as agentes de la comunidad educativa. Entre estas propuestas se incluyen la creación de espacios reflexivos y de intercambio, la organización de jornadas de capacitación, y la emisión de comunicados oficiales, entre otras medidas.

El objetivo es fomentar que la lógica punitiva no prevalezca y que la sanción no sea la única respuesta en el repertorio de acciones disponibles, una consideración que hemos subrayado en informes anteriores.

Igualmente, durante este período se ha enfatizado la importancia de trabajar de manera coordinada y colaborativa con los diferentes claustros y dependencias académicas, según el contexto



## Informe de gestión 2023 Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género

donde haya surgido el conflicto.

Estas ideas y recomendaciones merecen una reflexión profunda y un análisis detallado, al igual que la importancia de encontrar soluciones o respuestas en colaboración con las personas que acuden al Protocolo con consultas o denuncias. Este enfoque refleja un compromiso que deberíamos promover de manera más amplia, ya que conduce a mejores resultados. Frente a diversas situaciones y sus complejidades, creemos que es crucial priorizar propuestas diseñadas específicamente para cada contexto particular. Sin esta consideración, las limitaciones en el ámbito de acción e intervención podrían hacer que el Protocolo se convierta simplemente en un dispositivo de derivación o expulsión, limitado a decir "no podemos hacer nada con lo que te está ocurriendo".