

## **Hacia la gestión de problemas sociales en clave feminista La creación del Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género en la UNMDP<sup>1</sup>**

*Yanina Cobos*

*María Macarena Justel*

*Ludmila Azcue*

### **Palabras preliminares**

Históricamente la violencia contra las mujeres fue entendida socialmente como un problema privado, que ocurría en el espacio doméstico y que debía ser resuelto personalmente por quienes integraban la pareja. Las violencias contra las mujeres en espacios diferentes al doméstico permanecieron silenciadas, minimizadas y naturalizadas por largas décadas. Haciéndose eco de las primeras demandas del feminismo, la legislación nacional e internacional sobre derechos de las mujeres permitió instalar que las discriminaciones y/o violencias basadas en el género se infiltran en todos los ámbitos en los que éstas se desarrollan, a la par que reconoció normativamente que se trata de una problemática social que requiere de sólidas políticas públicas por cuanto afecta los derechos humanos de la mitad de la población mundial.

Si bien la información estadística disponible demuestra que las manifestaciones de violencia de género más frecuentes ocurren en los espacios domésticos<sup>2</sup>, se torna necesario trabajar con aquellas manifestaciones de la violencia de género que ocurren también en los espacios públicos puesto que, de lo contrario, nos apartamos cada vez más de la posibilidad de consolidar una sociedad equitativa y verdaderamente justa.

La vida en los espacios públicos fue tradicionalmente regulada a través de normas y costumbres establecidas para que principalmente los varones pudieran vivir -y disfrutar- de aquella. Las mujeres permanecieron confinadas en los espacios privados, cuidando del

---

<sup>1</sup> Dos de las autoras de este trabajo son responsables de la redacción del Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en la UNMDP. Las tres representan o representaron a la Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social en la Comisión del Protocolo.

<sup>2</sup> Para ilustrar este punto, puede detallarse que la Oficina de la Mujer de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (2017 y 2018) advierte que el 80% de los femicidios cometidos durante el 2017 en nuestro país ocurrieron en espacios privados, y el 75% de los cometidos en el 2018 tuvieron lugar en tales espacios. Por su parte, la Procuración General del Ministerio Público de la Provincia de Buenos Aires (2017 y 2018), en oportunidad analizar aquellas causas con víctimas mujeres y victimarios varones y/o causas en las que resultara la muerte de una mujer, informa que el 88% de estos casos ocurrieron en el interior de una vivienda durante el 2017, y que el 84.3% al siguiente año.

hogar y de lxs hijxs<sup>3</sup>. Cuando en la actualidad las feminidades transitan por los espacios históricamente diseñados para la permanencia -y disfrute- de los varones, se enfrentan con una multiplicidad de discriminaciones y/o violencias que están estrecha y/o directamente vinculadas con su género.

Pueden ser mencionadas un sinnúmero de situaciones que permiten ilustrar que la permanencia de las feminidades en los espacios públicos implica, ni más ni menos, que un acto de resistencia: la desigualdad en acceso, permanencia y ascenso en puestos laborales ante las mismas habilidades y destrezas que sus pares masculinos; el acoso y/o abuso sexual por varones desconocidos durante todas las etapas de su vida cuando transitan por la vía pública; el femicidio entendido como el asesinato de las mujeres por el sencillo hecho de serlo; las discriminaciones por espacios públicos que no son diseñados para responder a las características, necesidades y responsabilidades de las mujeres -por ejemplo: lactancia, menstruación, traslado y permanencia con niñxs-; la obstaculización en el desempeño de cargos políticos y/o sindicales por su condición de género; y el desgranamiento escolar y universitario por responsabilidades de cuidado de otras personas, acoso y otras formas de violencia ejercida por estudiantes y docentes masculinos, etcétera. Todas estas situaciones enervan la vida cotidiana de las feminidades fuera del ámbito privado, obturando la igualdad en el ejercicio de derechos, la participación en la vida pública, y su contribución con el desarrollo local y nacional.

Se torna entonces ineludible la elaboración de políticas, estrategias y herramientas que supriman estas discriminaciones y/o violencias de género, posibilitando que las mujeres y diversidades permanezcan y disfruten plenamente su vida en los espacios públicos, reduciendo las históricas y estructurales desigualdades sociales entre varones y mujeres, y contribuyendo a la consolidación de una sociedad equitativa en términos genéricos. El Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género<sup>4</sup> en la Universidad Nacional de Mar del Plata<sup>5</sup> es un aporte en tal dirección.

Este Protocolo que implica un posicionamiento teórico, político y epistemológico por parte de la UNMDP fue aprobado por el Consejo Superior en el año 2017 (mediante la Ordenanza N° 2380/17), y resultó ser recientemente modificado por el Consejo Superior a partir de una propuesta elaborada por la Comisión de Seguimiento del Protocolo como resultado de las experiencias derivadas de su aplicación (mediante la Ordenanza N° 1555/20).

---

<sup>3</sup> Procurando usar lenguaje inclusivo, este informe apela al recurso “x”. La incorporación del lenguaje inclusivo tiene como objetivo cuestionar al lenguaje androcéntrico, heteronormativo y sexista que se impone como “universal” y “genérico” y visibilizar la diversidad. La UNMDP aprobó el uso de lenguaje inclusivo en el mes de octubre de 2019 (OCS 1245/19).

<sup>4</sup> En adelante “Protocolo”.

<sup>5</sup> En adelante “UNMDP”.

En este trabajo se presenta el texto de esta herramienta para la gestión de las violencias de género en la UNMDP, colmada de contenido pedagógico puesto que su función no resulta ser exclusivamente procedimental sino también formativa de todas aquellas personas que integran la comunidad universitaria. Seguidamente, se aborda el espíritu del Protocolo, anclado en la escucha empática de quienes atraviesan discriminaciones y/o violencias de género así como en la protección del derecho a una vida universitaria libre de violencias y/o discriminaciones basadas tanto en el género como en la de identidad de género.

Luego de ello se describen los procesos de gestación y aprobación de dicho Protocolo, elaborado por feministas de nuestra Universidad con la intención de proteger a quienes atraviesan situaciones de discriminaciones y/o violencias de género en el ámbito universitario, y aportar a la prevención y erradicación de tales manifestaciones padecidas por mujeres e integrantes del colectivo LGBTI+, presentes en los espacios de estudios superiores.

Para finalizar se realizan una serie de reflexiones acerca de la posibilidad de transpolar las políticas de género de la Universidad hacia otras instituciones públicas, la importancia de encaminarnos hacia la gestión de problemáticas sociales en clave feminista -especialmente aquellos conflictos y problemas que tienen como principales damnificadas a mujeres y diversidades, colocando en un plano central la atención de sus necesidades e intereses-, y la necesidad de (re) diseñar políticas de seguridad con enfoque de género como estrategia ineludible para la prevención y la erradicación de las violencias dirigidas hacia mujeres y diversidades.

### **El contenido del Protocolo**

El Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género recepta expresamente tres cuestiones sobre las cuales resulta pertinente detenernos, antes de avanzar con la presentación de su estructura y principales preceptos legales: incorpora nociones propias de los estudios de género a una pieza normativa que rige la vida de la totalidad de la comunidad universitaria, implica que la institución se dá sus propios mecanismos institucionales para garantizar la ausencia de violencias de género, y promueve el registro de situaciones de violencia de género en el ámbito universitario para diseñar futuras políticas de prevención de las mismas.

Como marco normativo, se basó en lo establecido por:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos,

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (más conocida por sus siglas en inglés como “CEDAW”),
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belem do Pará”),
- Ley Nacional 26.485 de Protección Integral de las Mujeres,
- Ley 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo (más conocida como “Matrimonio Igualitario”), y
- Ley 26.743 de Identidad de Género.

El Protocolo tiene un contenido procedimental, por cuanto establece la forma en que debe procederse en la UNMDP ante una situación de discriminación y/o violencia de género, pero también un contenido pedagógico, puesto que incorpora expresamente conceptos básicos de los estudios de género y se aleja de un espíritu punitivista. De esta manera, estas nociones centrales para la teoría feminista se infiltran en una normativa que rige para toda la comunidad universitaria y que, por lo tanto, pasan a regir la vida de las personas que forman parte de la UNMDP (con independencia de su disciplina o campo de estudio, cuerpo universitario de pertenencia, y área en que se desempeñe laboralmente).

Esta herramienta implica un posicionamiento teórico, político y epistemológico de la UNMDP. En virtud de una propuesta de feministas universitarias, esta institución pública manifiesta expresamente su intención de consolidarse como espacio libre de violencias de género y diseña sus propias estrategias para alcanzar tal propósito. Estas estrategias se enraizan en aquella normativa nacional e internacional específica sobre derechos de las mujeres y el colectivo LGBTI+, y sitúan a la persona que atraviesa la violencia de género en el centro de la escena, reconociendo su derecho a actuaciones con celeridad, que eviten su revictimización, y que le ofrezcan asesoramiento y contención.

Otro de los elementos fundamentales que se incorpora a partir de la aprobación del Protocolo, es la obligación de realizar un informe con datos específicos respecto a los hechos que implican violencia de género y discriminación por razón de género a los fines de poder adoptar medidas de prevención. Esta medida resulta esencial ya que previamente no se contaba con datos y el conocimiento de casi la totalidad de los casos se hacía de manera informal en virtud de que los hechos no solían ser traducidos en denuncias (art. 9 de la OCS 1555/20).

Para sistematizar su contenido, puede dividirse el Protocolo en cuatro apartados: objetivo, definiciones y ámbito de aplicación (arts. 1-3); sujetos comprendidos (art. 4);

objetivos, principios rectores y situaciones (arts. 5 a 8); y personal involucrado, procedimiento y responsabilidades de las autoridades universitarias (arts. 9 a 13). Respecto del primero de los apartados, corresponde anotar que aquí se expresa que el objetivo principal del Protocolo consiste en establecer tanto el procedimiento como los principios rectores para la actuación en situaciones de violencia y/o discriminación hacia mujeres e integrantes del colectivo LGBTI+, sea que ocurran en el marco de relaciones laborales o educativas, en espacios físicos de la UNMDP como así también en ámbitos virtuales.

Como se adelantó, se incorporan expresamente conceptos clave de los estudios de género, definiendo a la discriminación hacia mujeres e integrantes del colectivo LGBTI+ como *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el género que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos"*; y a la violencia de género como *"toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial como así también la seguridad personal de las mujeres o personas del colectivo LGTTTBI"*.

Sobre el segundo de los apartados, vale decir que esta normativa abarca a todas las personas que habiten la UNMDP, cualquiera sea su categoría o dedicación docente, cualquiera sea la contratación laboral que tenga, cualquiera sea la condición académica de lxs estudiantes involucradxs. Los escenarios en los que pueden representarse situaciones de discriminación y/o violencia de género en el ámbito universitario son incontables, entre ellos: entre trabajadorxs de una misma o diferente área, entre docente y estudiante, entre autoridad y trabajadorx, entre trabajadorx y docente, entre estudiantes, etc. Se incluyen expresamente aquellas discriminaciones y/o violencias ejercidas a través de las comunicaciones y/o los contactos mantenidos a través de cualquier medio tecnológico (art. 2).

El tercero de los apartados puede dividirse en dos segmentos, simplemente con una finalidad analítica. Por un lado, el Protocolo deja asentados cuáles son sus objetivos y principios que rigen las actuaciones cuando se advierten situaciones de violencia de género. Entre sus objetivos se identifican los siguientes: *"garantizar a la comunidad universitaria un ámbito de respeto de los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTTTBI"*; *"promover una sociedad libre de violencia de género"*; *"promover la transversalización de la perspectiva de género en todas las prácticas de la UNMDP"*; *"realizar un aporte para la prevención de la violencia de género en todas sus expresiones"*; *"brindar asesoramiento y acompañamiento a las personas afectadas"*; y *"realizar*

*estadísticas sobre las situaciones de violencia y discriminación a los fines de poder adoptar medidas de prevención".* De esta manera, se consagra un procedimiento que se focaliza en la promoción de espacios libres de violencias y discriminaciones en razón del género, la prevención de tales violencias, el acompañamiento de quienes las padecen y la erradicación de las existentes.

Estos objetivos se encuentran acompañados por una serie de principios rectores: celeridad, respeto, no revictimización, asesoramiento y contención. Esto significa instaurar prácticas diligentes, que resguarden la intimidad y la voluntad de quien denuncia, que evite la innecesaria exposición y reiteración por parte de la persona afectada, y que ésta tenga a su alcance información útil y clara en todo momento así como acompañamiento en todo el trámite a partir de la denuncia (siempre que así lo requiera).

Por otro lado, el Protocolo alcanza una multiplicidad de conductas y/u omisiones, con la intención de abarcar todas aquellas situaciones que puedan afectar los derechos, siendo aplicable ante acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado discriminar a la mujer o integrante del colectivo LGBTTIQ+, que impliquen una afectación de sus derechos humanos, o que signifiquen violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones -sexual, física, psicológica, etc.- (art. 8 de la OCS 1555/20).

Respecto de los últimos apartados propuestos, cabe primeramente señalar que la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria es responsable de la estructura que compone el Protocolo: una Coordinación General, una Coordinación Técnica, un Equipo Técnico y una Comisión contra la Violencia de Género<sup>6</sup> -integrada por representantes de cada Unidad Académica, instituto de enseñanza preuniversitaria y Rectorado- (art. 9 de la OCS 1555/20).

En un segundo orden, corresponde explicar, sintética y analíticamente, el procedimiento establecido en el Protocolo en cuestión, luego de la reforma ocurrida tras los primeros dos años de la implementación de esta herramienta ante casos de violencia de género en la UNMDP. Con fines meramente explicativos, podría estructurarse el procedimiento establecido en el Protocolo en cuatro momentos y/o etapas: consulta por correo electrónico, entrevista personal o virtual, denuncia administrativa (optativa y discrecional para quien denuncia), y medidas de protección.

Las consultas son realizadas por correo electrónico específico, administrado por la coordinación técnica del Protocolo; aquéllas pueden ser realizadas por cualquier persona (o colectivo) que haya sido vulnerada en sus derechos en los términos del Protocolo o que

---

<sup>6</sup> En adelante "Comisión".

haya presenciado o conocido de tal vulneración. Esta persona consultante puede pautar (si lo desea) una entrevista personal y/o virtual con la coordinación técnica del Protocolo y alguna integrante de su equipo técnico.

Las entrevistas son instancias en las que se brinda información a la persona afectada respecto de los derechos que le asisten, se le explica el procedimiento previsto en el Protocolo, se registran datos de las personas involucradas así como la descripción de las situaciones de violencia (en tanto así lo desee la persona que consulta), y se ofrece el asesoramiento del equipo técnico.

A partir de esta entrevista, se elabora un informe técnico que contenga factores de riesgo y/o medidas de protección sugeridas para asegurar a la persona afectada una vida universitaria libre de violencias. Este informe es elevado a la coordinación general del Protocolo, quien lo pone en diálogo con las autoridades universitarias competentes para definir la aplicación de tales medidas.

Para sugerir esta medida debe oírse previamente a la persona afectada, asegurar que el desarrollo académico y/o laboral de ésta no se vea obstruido por dicha medida, y eventualmente puede consultarse a quienes representan gremialmente a lxs implicadxs. También puede convocarse a la persona representante de la Unidad de gestión que integra la Comisión, para consensuar la elaboración de las medidas. Resulta pertinente destacar que el propio texto del Protocolo define que *“las medidas de protección son aquellas acciones que resguardan a la persona afectada a fin de garantizar su pleno desempeño en la vida universitaria”* a la par que establece que *“estas medidas no tendrán carácter sancionatorio”*.

Luego de haber sido asesorada, la persona puede decidir realizar una denuncia administrativa (o no hacerlo). En ese caso, interviene el área jurídica de la UNMDP para que las actuaciones sigan el trámite correspondiente según la normativa universitaria vigente, y una copia es elevada a la autoridad universitaria donde la situación de violencia ocurrió a los fines de que tome conocimiento de la denuncia administrativa.

El funcionamiento de esta herramienta permitió dar cuenta de que la problemática existe en la Universidad, así como echar luz sobre una diversidad de situaciones naturalizadas en las relaciones laborales y/o educativas. Desandar las lógicas de poder impuestas por la cultura patriarcal y cristalizadas en las relaciones sociales, implica un trabajo de sensibilización, formación, investigación y diseño de políticas universitarias con perspectiva de género, a la vez que se acompañan los procesos de reparación de las personas afectadas por las violencias de género.



### **El espíritu del Protocolo: acompañar a quienes atraviesan violencia de género**

El espíritu del Protocolo reside en el acompañamiento de quienes atraviesan discriminaciones y/o violencias en razón del género en contextos universitarios, reconociendo un papel central a quienes atraviesan estas experiencias patriarcales, arbitrando los medios que les permitan expresar libremente cuáles son sus sensaciones frente a tales experiencias, facilitando los senderos institucionales que pueden optar por transitar ante estas vivencias y asegurando que todo recorrido será acompañado -si así lo desean- por profesionales de la UNMDP con formación en género.

Esta mirada feminista entiende a las personas damnificadas como agentes claves para la resolución de aquellas problemáticas que las tienen como protagonistas. Se opone a miradas tradicionales que sitúan a las personas damnificadas en posiciones marginales o secundarias sin derechos explícitos, que desconocen los deseos e intereses personales de quienes experimentaron las violencias, ignoran qué conceptos portan respecto de las nociones de justicia y seguridad, y se circunscriben a aplicar eventualmente sanciones y/u otros mecanismos disciplinarios sobre las personas responsables de aquellas afecciones basadas en el género.

El Protocolo intenta un viraje en esta manera tradicional de resolver problemáticas interpersonales, puesto que las enmarca en un contexto social patriarcal, resignifica el rol de la persona damnificada por la violencia de género, le asigna un papel central en la resolución de la cuestión, le ofrece ser acompañada y asesorada durante todo este proceso de manera gratuita y por profesionales con perspectiva de género, y le reconoce el derecho a expresar los modos en los que desea que aquél sea resuelto para -en definitiva- asegurar que pueda vivir una vida universitaria libre de discriminaciones y/o violencias por motivos de género.

Esta postura teórico-política se afinca en la normativa nacional e internacional sobre derechos de las mujeres que, a su vez, se fundamenta en demandas históricas del movimiento feminista en pos de garantizar que quienes atraviesan situaciones de violencias de género sean escuchadas, asesoradas, acompañadas, informadas y respetadas por quienes representan al Estado, evitando así su revictimización.

En cuanto aquí corresponde poner de resalto, la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral de las Mujeres reconoce a éstas los siguientes derechos básicos: respeto de su dignidad; recibir información y asesoramiento adecuado; gozar de medidas integrales de asistencia, protección y seguridad; contar con acceso gratuito a la justicia en los casos abrazados por esta normativa; y trato respetuoso de quienes padecen violencia, evitando



toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización (conforme artículo 3 de la ley mencionada).

Entre los derechos y garantías mínimas en cualquier procedimiento judicial o administrativo que específicamente se les reconocen a las mujeres, se encuentran: obtener una respuesta oportuna y efectiva; ser oída por autoridad competente; que su opinión sea tenida en cuenta al momento de arribar a una decisión que la afecte; participar en el procedimiento recibiendo información sobre el estado de la causa; y recibir un trato humanizado, evitando la revictimización (conforme artículo 16 de la normativa nacional). De esta manera, se advierte que los deberes estatales no se agotan y/o reducen al castigo de la violencia de género sino que también se extienden sobre los derechos que tienen las personas que atraviesan tales violencias patriarcales.

El hecho de que el espíritu del Protocolo, habiendo sido elaborado por integrantes feministas de la UNMDP -tal como se desarrollará en el siguiente apartado-, descansa sobre el expreso reconocimiento de derechos de quienes atraviesan discriminaciones y/o violencia de género en contextos universitarios, ilustra la heterogeneidad de los posicionamientos sobre el uso del poder punitivo al interior del movimiento feminista. Si bien no deja de reconocerse la importancia de llevar justicia sobre aquellos casos atravesados por violencia de género, lejos de colocarse en un plano central el castigo de quienes deben responder por sus conductas patriarcales, se diseñan estrategias que colaboran con el acompañamiento y apoyo de quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad en virtud de su género y/o identidad de género.

En una sociedad que conduce todos los conflictos interpersonales -aún aquellos enmarcados en problemáticas sociales estructurales como lo es la violencia de género- hacia la arena punitiva, ante casos de violencia de género suelen aparecer automáticamente soluciones represivas y/o que de alguna manera impliquen un castigo para las personas responsables. En su calidad de movimiento crítico, el feminismo pretende incorporar aquellas miradas, necesidades y experiencias históricamente minimizadas en el diseño de mecanismos de gestión de conflictos y problemáticas sociales. Es decir, el feminismo pone en crisis los mecanismos patriarcales de resolución de problemas mediante la incorporación de una perspectiva históricamente ignorada como lo es la perspectiva de género y diversidad.

El movimiento de mujeres, durante los años setenta y en el marco del feminismo radical, entendió que la criminalización de la violencia sexual era un camino para visibilizar la existencia de un fenómeno social aunque no la solución del mismo (Bodelón, 1998). En la actualidad el feminismo se encuentra transitando un proceso de revisión de los mecanismos patriarcales de resolución de conflictos, colmados de prácticas violentas que

no implican necesariamente una modificación sustancial en la raíz social del problema, a la par que expulsan a aquellas mujeres y diversidades que no pueden ser encasilladas en moldes estereotipados. Así las cosas, el feminismo tiene por delante la ardua tarea de promover nuevos modelos de resolución de conflictos y problemáticas sociales que sean respetuosos de los derechos fundamentales de todas las personas, especialmente de aquellas personas cuyas necesidades e intereses no fueron considerados en la elaboración de dispositivos tradicionales diseñados desde lógicas androcéntricas.

Cuando el feminismo penetra en una institución educativa, revisa aquellas lógicas institucionales tradicionales pensadas desde miradas androcéntricas que obstaculizan la permanencia de quienes no se identifican con el género socialmente dominante en la institución, propone modos de resolución de conflictos centrados en la escucha empática de quienes atraviesan las discriminaciones y/o violencias por motivos de género, articula estrategias reparatorias de los derechos de las personas damnificadas y preventivas de nuevas situaciones de violencia patriarcal, y promueve estrategias que colaboren con la efectiva erradicación de las discriminaciones y/o violencias machistas en espacios públicos como lo es el ámbito universitario puesto que solamente así podremos construir sociedades plenamente equitativas.

### **La gestación, la aprobación y la reforma del Protocolo**

La UNMDP contó entre 2013 y 2018 con una única estructura de gestión destinada a abordar las inequidades de género: el Programa de Género y Acción Comunitaria, dependiente de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo social (según Ordenanza de Consejo Académico 80/12). Su principal objetivo apuntaba a promover proyectos comunitarios que en diálogo con el movimiento de mujeres y las organizaciones populares, aporten a transformar las inequidades de género. A su vez, pretendía sensibilizar a la comunidad de la UNMDP y promover instancias de formación sobre aspectos vinculados a la temática, ausentes en los planes de estudio.

No obstante, al no existir otras estructuras de gestión vinculadas claramente a la temática, estos objetivos se vieron desbordados por la demanda de nuestra comunidad. En los espacios colectivos propiciados por el Programa comenzaron a hacerse visibles distintas voces que exponían situaciones de violencias o discriminación de género vividas en las aulas; poco a poco comenzaron a llegar también reclamos en relación a la disparidad de las respuestas a estas situaciones por parte de las autoridades. Se comenzó a identificar la necesidad de contar con un marco de referencia encuadrado en la normativa vigente que, desde la perspectiva de género, aborde los casos de violencia de género en la Universidad.

Los debates en relación a institucionalizar las respuestas ante la violencia de género, tuvieron su eco en el marco del “Ni una menos”. El 3 de Junio de 2015 marcó un hito en la participación y movilización social respecto a los reclamos para que cese la violencia machista y se implementen políticas públicas para su prevención, abordaje y erradicación. Bajo la consigna “Ni una menos” un grito polifónico, masivo, heterogéneo, expresó el hartazgo colectivo ante los femicidios, quebrando el silenciamiento social histórico de las violencias por motivos de género. Este hito capitalizó las luchas feministas que venían exponiendo y problematizando la cuestión, erigiéndose como un nuevo “Nunca más” que comenzó también a permear las instituciones.

Este es el contexto del surgimiento de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), creada en septiembre de 2015. Los diálogos en esta red de feministas en las Universidades, ahijaron los procesos de creación de la mayoría de los protocolos para abordar las violencias y discriminaciones por género en las instituciones de educación superior.

En septiembre de 2016 fue presentado el Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el Ámbito Universitario, y aprobado en 2017 mediante Ordenanza del Consejo Superior N° 2380/17.

El proyecto de protocolo fue propuesto por el Programa de Género y Acción Comunitaria de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social con el fin de contar dentro de nuestra Universidad, con un mecanismo para el asesoramiento y atención de los casos de violencia de género y discriminación hacia las mujeres y hacia el colectivo LGTBI+, como así también dar impulso a las denuncias que pudieran devenir ante un hecho de esas características.

Fue el corolario del trabajo entre diversxs actores, consultas con especialistas y resultado del consenso entre Agrupación Docente Universitaria Marplatense (ADUM), Asociación del Personal de la Universidad Nacional de Mar del Plata (APU), Federación Universitaria Marplatense (FUM), Dirección de la Mujer Municipalidad de General Pueyrredón y el Grupo de Estudios “Género, Familia y Subjetividades” de la Facultad de Humanidades de la UNMDP. Se tomaron como referencia los protocolos que fueron aprobándose en las distintas Universidades Nacionales por recomendación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias.

La elaboración de Protocolo se fundamentó en la demanda especialmente estudiantil respecto a la necesidad de contar con un procedimiento que garantice a las mujeres y la comunidad LGTBI+ un ámbito de respeto de los derechos, que evite la

impunidad de todos los actos que resulten discriminatorios o impliquen violencia de género, y que brinde asesoramiento a las personas afectadas por estas conductas.

La discusión respecto a la necesidad de crear un protocolo, como política para el abordaje de las violencias por razón de género entre actores/as de nuestra Universidad, constituyó un desafío para el equipo impulsor. La inexistencia de antecedentes formales en nuestra casa de estudios sobre el abordaje de casos de violencias o discriminación por razones de género, la ausencia de registros que visibilicen la problemática, sumado a la naturalización del tema, dificultaba dimensionar la cuestión. La clave se centró en rescatar los saberes de las representaciones de lxs estudiantes, y trabajadorxs respecto a las situaciones de violencia y reconocer las experiencias de abordaje, acompañamiento y organización que ya existían de manera “informal” en torno a esta problemática.

Es por eso que desde su génesis se propuso trabajar en una herramienta que intentara destrabar aquellas dificultades estructurales que atraviesan quienes padecen violencias y discriminaciones basadas en su género. La pregunta central que rodeó todo el proceso de elaboración, gestión y redacción de la herramienta fue: por qué las mujeres y el colectivo LGTBI+ no denuncian los hechos que implican violencia de género dentro del ámbito de la UNMDP.

En ese sentido, y siempre rescatando las voces de quienes asumen el rol de primera escucha de las personas damnificadas en nuestra casa de estudios, el obstáculo principal visualizado es la intersección entre las desigualdades estructurales por motivos de género y las desigualdades de poder propias de la jerarquizaciones docente/estudiante, autoridad/trabajadora, docente titular/docente auxiliar, entre otras relaciones interuniversitarias. La falta de información y acompañamiento respecto al circuito de los regímenes disciplinarios, la ausencia de perspectiva de género en éstos, la ausencia de protección mediante medidas concretas ante la posibilidad de represalias, las cursadas en años posteriores con el mismo docente, el miedo al estigma y, especialmente, el temor fundado ante la impunidad y la falta de resolución de expedientes de este tipo, fueron las causas por las cuales casi ninguna de las situaciones cuya regulación aborda actualmente el Protocolo, fueran anteriormente denunciadas formalmente.

Teniendo en cuenta esa construcción de la demanda de una política efectiva que tienda a eliminar las desigualdades que afectan el modo en que estudiantes y trabajadorxs recorren los espacios universitarios, se pensó la elaboración del Protocolo como un puente que permitiera el acceso a tener un procedimiento justo ante los actos que pusieran en riesgo el derecho a transitar la vida universitaria sin violencia o discriminación. Ante la existencia de regímenes disciplinarios que, si bien no integran la perspectiva de género, sancionan actos que podrían encuadrarse en violencia de género, el objetivo del Protocolo

se centró en garantizar que quienes sufrieran algunos de estos actos (u omisiones) tuvieran las herramientas y recursos necesarios para decidir qué hacer ante ello y, en particular, decidan impulsar (o no) un procedimiento disciplinario.

Este acceso a la protección y a la sanción de quien ejerciera la violencia se pensó integralmente como un acceso de *jure* y de *facto* que implique no sólo un mecanismo previo a la denuncia administrativa, sino también un fortalecimiento de la persona violentada o discriminada para que con la información y medidas protectoras necesarias, no sólo se formalizara la denuncia de así considerarlo, sino que se llegara a la resolución de la problemática que motivó su interposición. De esta forma, se encuadra la herramienta dentro del deber contraído por el Estado argentino de actuar con debida diligencia frente a los casos de violencia hacia las mujeres y el colectivo LGTBI+.

Cabe destacar que la elaboración del Protocolo se enmarcó en un contexto de fuerte reclamo estudiantil a partir de escraches en redes sociales y mediante afiches que sindicaban a distintos integrantes de la comunidad universitaria como abusadores y acosadores. Estos hechos que allí fueron visibilizados, en su gran mayoría, no fueron objeto de denuncia administrativa ni se cursó ningún tipo de comunicación oficial a las autoridades por parte de las personas afectadas. Es decir, que en nuestra Universidad en sintonía con otras universidades del territorio nacional, las personas que sufrían algún tipo de violencia en razón de su género descreían de la respuesta que la institución podía brindarles.

Esta falta de confianza en los mecanismos existentes para la resolución de las problemáticas de arraigo sexista, se traducía en determinadas oportunidades, en esta estrategia de denuncia a través del escrache la cual proponía una única sanción sin distinción de la gravedad de cada hecho: la expulsión. El contexto ameritaba que valoremos las diversas respuestas estudiantiles frente a la violencia por motivos de género, generando un ámbito que nos permitiera rescatar las voces y la voluntad de quienes la sufrían, poniendo el énfasis en la construcción de comunidad a través de mecanismos institucionales que dieran una respuesta efectiva.

Si bien el Protocolo se activa a través de una consulta o formulación de denuncia por parte de algún/a integrante de la Universidad, la respuesta no se limita únicamente a la individualidad del caso o a la búsqueda de la sanción individual. Se pensó más allá de la respuesta punitiva, excediendo los límites androcentristas del castigo y teniendo como horizonte la construcción de respuestas colectivas e interseccionales en forma conjunta con la gestión de las Unidades Académicas. Se propone avanzar en la articulación con los programas de género ya existentes, en pensar acciones académicas, investigativas y de extensión junto a autoridades, estudiantes y trabajadorxs, en pos de transformar el

paradigma hacia uno más integral, ante un conflicto que tiene su base en una problemática comprendida por desigualdades sociales por motivos de género, clase y etnia y que excede ampliamente lo individual.

La propuesta fue objeto de consulta a numerosas Secretarías de nuestra Universidad y se le dio tratamiento en distintas comisiones, hasta ser aprobada en sesión plenaria del Consejo Superior por unanimidad. Cabe destacar el rol activo del movimiento estudiantil en dar impulso al proyecto en los órganos de cogobierno de la Universidad. Este cuerpo universitario fue protagonista en la alianza con los sectores feministas que impulsaron el proyecto y algunas autoridades, lo que sumado al contexto social, permitió sortear posturas hegemónicas de cierto sector docente que sostenía argumentos carentes de enfoque de género: *“habría que crear un protocolo contra todas las violencias”, “los varones también se ven afectados por la problemática”, “la Universidad no es la que tiene que dar respuesta a esto”, “la violencia de género también es contra el género masculino”, “no hay violencia hacia las mujeres en nuestra Universidad”, etc.*

A partir de la sanción de la ordenanza que aprobó el Protocolo, se comenzó a trabajar en la Comisión de Seguimiento del mismo, integrada por representantes de todas las unidades de gestión que componen la UNMDP, y dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria. Al año siguiente, también en el marco de esta Secretaría, se creó el Programa Integral de Políticas de Género de la UNMDP, con el objetivo de promover la transversalización del enfoque de género en la vida institucional de esta casa de estudios.

A medida de que el Protocolo fue puesto en marcha y en virtud de algunos obstáculos que se empezaron a visualizar a partir de los casos concretos de los que tomó conocimiento la Coordinación y la Comisión de Seguimiento del Protocolo, se decidió en el año 2019 proponer un proyecto de modificación del Protocolo, teniendo en cuenta lo aprendido en el recorrido de su funcionamiento. En noviembre del año 2020, se aprobó la reforma del Protocolo mediante la sanción de la Ordenanza de Consejo Superior N° 1555/20.

### **Reflexiones finales**

En los últimos años la agenda feminista ha logrado un destacado impacto en el plexo normativo nacional y en las políticas de Estado. Particularmente se observó un cambio de paradigma con la sanción en el año 2009 de la Ley Nacional 26.485 de Protección Integral de las Mujeres, donde se instala que la violencia de género es un problema de orden público, y por tanto, obliga a la intervención de la política pública.

La violencia machista hoy considerada una cuestión de derechos humanos, en la que el Estado debe intervenir para modificar las relaciones desiguales de poder basadas en las jerarquías de género, fue por años considerada un problema privado. Tanto es así, que aún sancionada esta valiosa ley de referencia, recién once años más tarde se anuncia la implementación del Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género (contemplado en dicha legislación). No resulta casual, es de la mano del flamante Ministerio Nacional de Mujeres, Género y Diversidad conquistado por el feminismo, desde donde se propone un plan federal, multiagencial, interseccional y transversal a ser implementado entre 2020-2022.

Ante la complejidad de la problemática de la violencia de género se propone entonces una respuesta integral, multiactoral, con fuerte intervención de los distintos niveles del Estado y participación de la sociedad civil. La integralidad supone concebir que no sólo deben involucrarse las áreas gubernamentales de género o de seguridad. Es indiscutible el rol indelegable del Estado en su conjunto para transformar las inequidades existentes. En esa disputa por las respuestas que necesitamos mujeres y disidencias, es clave el rol del Ministerio en el diálogo con las demás áreas públicas, pero centralmente el rol de los feminismos organizados y presentes en las calles, que bregan por cambiarlo todo.

Si bien en las Universidades surgen muchos de los estudios de género, éstas corren detrás de las transformaciones sociales urgentes, muchas veces adormiladas en elitismos de antaño. La experiencia del protocolo es un gran avance, pero a la vez nos muestra que hay largo camino por recorrer para lograr que sus medidas y mecanismos sean realmente efectivos en toda la comunidad universitaria. Estos esfuerzos se nutren y complementan con las demás políticas implementadas como la aplicación de la Ley Micaela (a cargo del Programa Integral de Políticas de Género de la UNMDP).

La hermandad rebelde del movimiento estudiantil con el feminismo ha despertado hasta a los más distraídos. Invaden las aulas y pasillos de reclamos, obligan a debatir los mecanismos de búsqueda de justicia, develan décadas de impunidad trastocando una pretendida “normalidad” cómplice de lógicas machistas. De estos movimientos surgen cambios en normativas y nuevas propuestas como ha sido el Protocolo de Actuación para casos de violencia de género en la UNMDP.

Enhorabuena estas alianzas se fortalecen e interpelan las decisiones políticas, para dar por tierra con aquella neutralidad académica que mira para otro lado y construir dispositivos que redunden en la ampliación de derechos, para que nuestras Universidades se comprometan con el derecho a vivir libres de violencia.



## **Bibliografía**

Bodelón, E. (1998). "El cuestionamiento de la eficacia del derecho en relación a la protección de los intereses de las mujeres". *Revista de Ciencias Sociales Delito y Sociedad, Dossier Feminismo*, 126-129.

Justel, M.; Cobos, Y. (2017). "Protocolo de actuación para casos de violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata", en *Educación Superior y Prácticas Feministas. Experiencias hacia una Universidad libre de discriminación y sexismo*, pág. 121-132, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Oficina de la Mujer (2017). Datos estadísticos del Poder Judicial sobre Femicidios 2017. Recuperado de <https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/docs/informefemicidios2017.pdf> . (acceso: 13 de octubre de 2019)

Oficina de la Mujer (2018). Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina. Datos estadísticos del Poder Judicial 2018. Recuperado de <https://www.csjn.gov.ar/omrecopilacion/docs/informefemicidios2018.pdf> . (acceso: 13 de octubre de 2019)

Procuración General del Ministerio Público de la provincia de Buenos Aires (2017). Informe de Femicidios y Procesos Penales de Violencia Familiar y de Género. Recuperado de <https://www.mpba.gov.ar/files/content/Informe-de-Femicidios2017.pdf> . (acceso: 5 de octubre de 2019)

Procuración General del Ministerio Público de la provincia de Buenos Aires (2018). Informe de Femicidios y Procesos Penales de Violencia Familiar y de Género. Recuperado de [https://www.mpba.gov.ar/files/content/Informe\\_Femicidios\\_y\\_Procesos\\_Penales\\_de\\_Violencia\\_Familiar\\_y\\_de\\_Genero\\_2018.pdf](https://www.mpba.gov.ar/files/content/Informe_Femicidios_y_Procesos_Penales_de_Violencia_Familiar_y_de_Genero_2018.pdf) . (acceso: 5 de octubre de 2019)