



XIV JORNADAS  
NACIONALES  
DE HISTORIA  
DE LAS MUJERES.

Intersecciones:  
feminismos, teorías  
y debates políticos.

-  
IX CONGRESO  
IBEROAMERICANO  
DE ESTUDIOS  
DE GÉNERO.

29 de julio      Mar del Plata  
-  
1 de agosto      Bs.As.  
-  
2019              Argentina



## Hacia una vida libre de violencia contra las mujeres y colectivo de la diversidad sexual en la Universidad Nacional de Mar del Plata

Autor/rxs

María Belén Berruti (Facultad de Psicología, UNMDP)  
Julieta Filippi Villar (Facultad de Psicología, UNMDP)  
Andrea Torricella (Facultad de Humanidades, UNMDP)

### Resumen

Se intenta describir el proceso de implementación del Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata, a partir de la experiencia de las autoras, en tanto participantes de la Comisión encargada de su aplicación.

En dicho proceso, que fue permeando distintas instancias institucionales, surgieron diferentes obstáculos y posibilidades de nuevas lecturas e intervenciones acerca de las violencias contra las mujeres y colectivos de la diversidad sexual en el ámbito universitario. Asimismo este proceso a nivel local, es acompañado y acompaña un proceso de visibilización a nivel nacional e internacional, que fortalece las acciones que se vienen llevando adelante.

La reflexión de las autoras acerca del citado proceso, pretende aportar al mejoramiento de la política universitaria hacia la prevención y erradicación de la violencia de género.

Se propone que los instrumentos de investigación administrativa tanto como los relativos a la sensibilización y prevención de las violencias sexistas, se desarrollen de

una manera horizontal y participativa, siendo fundamental el basamento en los saberes expertos en materia de violencias y género. Se subraya que las políticas de transversalización de la perspectiva de género en el ámbito universitario deben contar con presupuesto específico y adecuado a la magnitud del cambio que las mismas proponen.

## **" Hacia una vida libre de violencia contra las mujeres y colectivo de la diversidad sexual en la Universidad Nacional de Mar del Plata " .**

### **Introducción**

A casi dos años de implementación de la Ordenanza de Consejo Superior, que en abril de 2017 aprueba el Protocolo de Actuación en casos de violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata, y luego de haber intervenido en más de 90 casos y 30 expedientes, intentamos realización una evaluación crítica de las acciones realizadas y prácticas sostenidas, así como su impacto institucional y las líneas a seguir, para continuar construyendo una universidad libre de violencia sexista.

A partir de la implementación efectiva de la ordenanza, a mediados de agosto de 2017, comienzan a aparecer obstáculos de diverso orden. Algunos de ellos podrían interpretarse como resistencia a la visibilización que cada caso provocó, en su entramado relacional institucional, mientras que otros (su mayoría), obedecerían más a la escasa sensibilización previa, paso insoslayable para que la implementación de un dispositivo de tales características se despliegue en toda su potencia.

### **De la Urgencia a las Necesidades:**

Consideramos que la urgencia marca los comienzos del protocolo en la UNMdP, instancia inaugural de un nuevo dispositivo institucional que tendrá efectos en todo su posterior recorrido. Esta urgencia obedecía tanto a la necesidad de responder institucionalmente a la emergencia de casos de violencia que se habrían producido en el marco de las relaciones académicas, y que se denunciaban informalmente en las

redes sociales -suponiendo que ello sucedía por no existir otros canales que resguardaran a las víctimas-, así como al crecimiento exponencial de hechos graves de violencia contra las mujeres en el marco de relaciones íntimas a nivel nacional. Este contexto de visibilización que pone en el centro del debate la problemática, y la convicción rotunda de que las universidades no podían quedar ajenas a este reclamo social, fueron los fundamentos para una pronta puesta en marcha del dispositivo.

La urgencia no dejó ni espacio ni tiempo para pensar formas y líneas de acción institucionales colectivas, lo que derivó en una aceptación generalizada, rápida y manifiesta del dispositivo por la totalidad de la comunidad académica sostenida en un consenso amplio, detrás del cual coexistían, en latencia, particularidades no explicitadas que provocaron incertidumbre, dilaciones, enfrentamientos, etc. Tales disrupciones no contempladas, ni trabajadas previamente, comenzaron a delinear campos de significación diversos acerca del modo de responder a la violencia contra las mujeres y que lejos de encontrarse, comenzaron a generar enclaustramientos, disputas y hasta dispositivos paralelos.

A las particularidades del instante inaugural, la puesta en marcha, signada por el aumento sostenido de los casos, hicieron visibles algunas debilidades de la normativa que sostenía su funcionamiento y dificultaban su óptima implementación. Las ambigüedades e imprecisiones con las que nos íbamos encontrando fueron delineando soluciones provisorias en las intervenciones pensadas y sugeridas para cada uno de los casos.

Superada ya la urgencia institucional, y con todo un recorrido realizado como integrantes de la Comisión encargada de la aplicación del Protocolo, consideramos que es hora de centrarnos en los obstáculos observados y las necesidades que de ellos se desprenden, y lo haremos en el marco de este trabajo, para luego sugerir una serie de recomendaciones que puedan derivar en su modificación.

Todo esto sin perjuicio de las acciones positivas respecto de la reivindicación de los derechos de las mujeres y colectivo LGTBIIIQ+ que nuestro trabajo significa, y de la exponencial tarea que la coordinadora y la Comisión del protocolo viene realizando desde agosto de 2017, contando hasta el momento con un total de 81 consultas y denuncias de distinto tipo.

### **Los obstáculos:**

Teniendo en cuenta que, toda institución a nivel administrativo debe establecer planes de acción, reglas y protocolos claros que dirijan la actuación estatal hacia la prevención, sanción y erradicación de todas las formas de violencia de género, estas normativas internas deben ser solidarias de la legislación externa, lo que se denomina *articulación inter- institucional* y a la cual se suma la necesidad de *articulación intra-institucional*.

A su vez, estos instrumentos deben contar con disposiciones que tomen en cuenta la diversidad de las mujeres y sujetos puestos en posición de subalternidad respecto de la heteronormatividad dominante y acciones contempladas para prevenir la violencia en todos los ciclos de vida, así como establecer sanciones en caso de incumplimiento

### **Dificultades en la articulación inter - institucional:**

La primera de las dificultades se presenta en la celeridad de los procesos. La normativa nacional e internacional expresa que, toda tramitación de los casos de violencia de género, se debe realizar a través de **procesos sumarísimos**. Más aún, el marco legislativo y administrativo debería propiciar que las/os funcionarios/as responsables de prevenir y resolver los casos de violencia tengan capacidad y sensibilidad para dimensionar la gravedad del fenómeno de la violencia contra las mujeres y la voluntad para actuar de inmediato , dado que lo que se pretende es una interpretación sensible al género entendido como forma de significar las relaciones de poder (Scott, 1991).

Sin embargo, la normativa de nuestra Universidad, burocratiza excesivamente—un proceso que debiera ser sumarísimo, (72 hs. máximo), sobre todo en cuanto a las medidas de protección, que en ningún modo pueden depender de que la víctima inste las acciones disciplinarias.

Nuestra normativa establece la intervención de instancias institucionales intermediarias, que no emiten ninguna medida inmediata hacia las víctimas o hacia los

denunciados, produciéndose en dichos países, un dispendio de tiempo que la urgencia de la implementación de medidas requiere, violando el principio de celeridad que la ley impone.

Más si se observa que hasta el momento las instancias de elevación, respetuosas de las resoluciones de la comisión, se limitan a reproducir las sugerencias que de ella emanan a las autoridades de las unidades académicas o instancias involucradas y elevar el expediente en consulta al área Legal y Técnica donde suelen permanecer por un tiempo considerable, dada la sobrecarga de trabajo que estos casos implica para un área de por sí, saturada de expedientes.

La segunda dificultad que se desprende del análisis de la articulación inter - institucional se vincula a las garantías de acceso a la información pública, que no queda señalado en la ordenanza, mientras que su inclusión tal como la Ley 26485 establece, permitiría no solo que la comunidad universitaria asuma la magnitud del problema y emprenda acciones al respecto, sino que también sirva de insumo para investigaciones, estudios estadísticos, evaluaciones territoriales, entre otras.

Hasta el momento la información recabada, organizada por la coordinadora y analizada por algunas integrantes de la comisión, ha sido elevada a la Comisión y a la Secretaria de Bienestar Universitaria, y por su intermedio al Consejo Superior.

Del análisis de tales datos se desprenden consideraciones respecto del género, edad y pertenencia institucional de las/os denunciantes y denunciados/as y fundamentalmente de las expectativas con que se acercan al dispositivo, lo que no solo permiten trazar particularidades institucionales, sino también establecer comparaciones e indicar líneas de profundización, ajuste y/o modificación.

Nos interesa destacar que el mayor porcentaje de usuarias/os son mujeres estudiantes entre 18 y 25 años de edad, siendo el siguiente porcentaje significativo, el de mujeres docentes y administrativas en la franja etárea donde regularmente adquieren mayor impulso sus trayectorias laborales.

Otro dato de interés es que el mayor porcentaje de denuncias y consultas se ubican en las unidades académicas donde mayor sensibilización acerca del tema y mayor porcentaje de mujeres existe. Si entendemos con Ana María Fernández (2014) que los

procesos de desigualdad - discriminación - violencia no son en rigor invisibles, sino que están invisibilizados, es esperable que en aquellas Unidades Académicas que, desde diferentes acciones, han revisado, en sus prácticas, sus propias estrategias de violentamiento, sean menos tolerantes a aquellas conductas que se siguen vivenciando como naturales en otros espacios

A su vez es interesante observar como el mayor porcentaje de solicitudes de intervención son realizadas con el objetivo de recibir asesoramiento y contención desde disciplinas especializadas, siendo gratificante escuchar: “*yo así me siento contenida*”, “*ahora me siento más segura*”. Quienes solicitan medidas de protección, en buena proporción instan acciones disciplinarias, aunque las usuarias incluyen en ellas fundamentalmente medidas educativas, haciendo explícita su intención (sobre todo en el caso de las estudiantes) de “*que no se repita*” con otras mujeres la situación de violencia reportada. Se puede asimismo decir, que esta solidaridad entre pares insiste en casi todas las franjas etarias.

Es por todo esto que sostenemos que publicar y difundir de manera oficiosa la información estadística y cualitativa producida servirá de insumo a las unidades académicas para establecer sus propios dispositivos de atención a las violencias y protección de derechos de las mujeres y colectivos de la diversidad.

Se observa la importancia de que las intervenciones adquieran un carácter situado desde la primera consulta, dadas las diferencias sustanciales en la cultura institucional de unas y otras. A su vez, como universidad debemos garantizar el derecho de acceso a la información, para que las mujeres y colectivo de las disidencias puedan ejercer plenamente todos sus derechos, especialmente, sus derechos sexuales y reproductivos, sus derechos económicos, sociales y culturales. En tales áreas, el acceso a la información adquiere un carácter instrumental o facilitador de la prevención de la discriminación y la violencia y del acceso a una justicia reparatoria para las víctimas.

### **Dificultades en torno a la articulación intra - institucional:**

Consideramos que la primera dificultad que se produce es **en torno a la transversalidad**. Con este término la ONU en 1997 aludió al proceso de evaluar las

implicancias que tiene una planificación política, en todo el ciclo de su desarrollo, para hombres y mujeres. La transversalidad puede ser definida como "una estrategia para convertir las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, y sociales para que las mujeres y los hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe" (Consejo Económico y Social, Naciones Unidas, 1997).

La estrategia de transversalidad implica el diálogo plural, abierto y permanente entre las distintas instancias institucionales a lo largo de todo el ciclo de la política (formulación y diseño, implementación y alcance a la población objetivo y evaluación) para lograr incidir en la cultura institucional de manera efectiva, contemplando las diferentes configuraciones y necesidades de cada sector y prevenir actos de negligencia a la hora de implementar la política pública.

Tal como fuera señalado en el inicio del presente trabajo, la urgencia que marcó la puesta en marcha del dispositivo, obstaculizó este proceso, imposibilitando la suficiente apertura del diálogo y la profundización de las discusiones. Y avanzada su implementación ello se fue volviendo más complejo.

Si bien consideramos que las dificultades en torno a la transversalización funcionan como una de las causas principales de las que se derivan todas las otras problemática de la articulación intra - institucional que pasaremos a desarrollar, creemos que ha impactado de manera directa en el segundo grupo de obstáculos que analizaremos, el relativo a **la implementación de medidas**.

Los tipos de medidas solicitadas por la Comisión son en primer lugar, medidas de protección y de prevención de nuevos episodios. Las medidas de protección son solicitadas de manera urgente dado que apuntan a la no revictimización y asumen el considerable impacto en el clima institucional que tienen las situaciones de violencia. Dichas medidas tienden mayormente a separar espacialmente a las partes involucradas, coordinando con las autoridades académicas la organización de los horarios, en una suerte de régimen de interdicción de cercanías. Cada una de estas estrategias son diseñadas teniendo en cuenta la opinión de las/os denunciantes y atendiendo a sus especiales circunstancias. Presentan a su vez el desafío de incorporar en la

problemática al “agresor”: “lo que supone pensar esquemas que pongan en marcha medidas protectivas hacia quien padece la situación de violencia que no vayan en detrimento de otros derechos que debemos igualmente garantizar (educación, trabajo) “ (Fernández, C. 2016; pp. 106) .

En segundo lugar, se solicitan medidas de prevención a nivel institucional: entre ellas, las medidas de difusión del protocolo y de transversalización de la perspectiva de género en los contenidos, prácticas pedagógicas, lo cual en muchos casos queda librado a los estilos de gestión.

La implementación inmediata de las medidas, en tanto involucran para ambas partes, la restricción de la libre circulación por un espacio público como lo es el universitario, resultan todo un desafío para las autoridades académicas: por un lado, porque la normativa vigente no prevee tales mecanismos de gestión, y por el otro, porque al no haber participado en la mayoría de los casos, en ninguna de las instancias de la construcción de la política de género de la Universidad y del diseño del dispositivo “protocolo”, se sienten ajenos a un proceso que en determinado punto requiere de ellos acciones protagónicas. Sensación de ajenidad que dispara respuestas disímiles: miedo, evitación, postergaciones, dilaciones, enojos, consultas.

Un tercer obstáculo, que complejiza aún más la situación está relacionado con la **ausencia de especificaciones claras que dirijan y organicen las distintas acciones en los planos de prevención, sanción y erradicación de la violencia de género y el colectivo Igtttbiq**, produciéndose superposiciones con otros programas y proyectos que fueron dejando aislado al protocolo de las actividades de formación y capacitación específicas de la comunidad universitaria, las cuales garantizan que los/as destinatarias/os conocen de su existencia y son competentes en el uso de sus nuevas obligaciones. Es así como la potencia de la comisión, organismo privilegiado por su pluralidad, para el diseño de políticas integrales de prevención y monitoreo en materia de equidad de género, se reduce al tratamiento de casos.

Un cuarto obstáculo está vinculado a los **problemas de procedimiento**, ya que la normativa vigente no establece plazos para la notificación a los denunciados de manera tal que las medidas de protección que la Ley 26485 insta a tomar respecto de ellos, se



vuelven impracticables para las autoridades de las unidades académicas, teniendo que anotarlos de su condición de denunciados en el mismo acto de su implementación.

Por último, nos referiremos a los **problemas de presupuesto**. En nuestra Universidad solo la coordinadora del protocolo posee un cargo auxiliar docente para cubrir un puesto que implica múltiples funciones, alta responsabilidad y mínimo control/decisión sobre la tarea; lo que fragiliza excesivamente el dispositivo, a quien ocupe el puesto y consecuentemente a las usuarias.

Tanto los/as integrantes de la Comisión como los/as profesionales de los equipos interdisciplinarios de apoyo (cuyas funciones no se encuentran especificadas en la ordenanza), realizan sus tareas ad honorem, hechos que desjerarquizan la importancia de la problemática que el protocolo aborda.

Es necesario contemplar en el diseño del presupuesto Universitario la proporción asignada a las políticas de género, debiendo partir de un análisis sensible a las desigualdades que afectan a las mujeres, lesbianas, travestis y trans, atendiendo no sólo a los programas o políticas destinados específicamente a este colectivo, sino también a aquellos que impactan en sus posibilidades de acceso a la educación superior, como son la actualización de planes de estudio, financiamiento de investigaciones y proyectos de extensión con perspectiva de género, políticas de salud y políticas sociales universitarias, que tiendan a cerrar las brechas de género. En este sentido, las políticas en materia de prevención de la violencia no pueden quedar aisladas o circunscritas a programas centralizados, cuyo impacto en el mejor de los casos resulta muy reducido.

### **Consideraciones finales**

Antes de avanzar sobre las recomendaciones, consideramos necesario destacar la labor que la Comisión contra la violencia de género viene realizando, la cual, más allá de los obstáculos mencionados, siempre supo estar a la altura de cada uno de los casos abordados, desplegando creatividad y ejercicio crítico, comprometida éticamente con cada una de las/os denunciadas y a disposición de las Unidades Académicas para todo

aquello que le fuera requerido. Esperamos con estos aportes contribuir a que todo lo trabajado en este espacio sea traducido en políticas institucionales que contribuyan a la erradicación de la violencia en todas sus formas y trazar líneas que permitan “avanzar en la creación de procedimientos estandarizados de intervención que garanticen el tratamiento adecuado de los casos”(Vazquez Laba, 2017).

Dicho esto, entendes que del análisis de la articulación inter e intra institucional, realizada a lo largo de todo el trabajo, se desprenden:

- la necesidad de transversalizar las políticas de género en nuestra universidad, promoviendo procesos asociativos y de participación activa de todos/as los/as involucrados/as, a fin de adecuar nuestra reglamentación a las legislaciones nacionales e internacionales;
- continuar apostando a la sensibilización de toda la comunidad universitaria, ya que se demuestra que este paso permite maximizar los efectos de intervención de nuestro Protocolo, el cual, en función de los obstáculos mencionados durante todo este trayecto, deberá ajustar y explicitar su procedimiento, resolviendo todo lo que impide responder a la necesidad de celeridad de los procesos, y trascender la función a la que parece estar limitado: las medidas protectivas;
- insistir en la inclusión presupuestaria, los recursos suficientes para el diseño de las nuevas políticas y programas universitarios de atención a las violencias y formas de discriminación contra las mujeres y colectivos de la diversidad, asegurando que dichos espacios puedan responder adecuadamente a los requerimientos de las/os usuarias/os. En este sentido, es importante realizar procesos periódicos de evaluación de la efectividad de las políticas y programas existentes en materia de discriminación y violencias contra las mujeres y colectivo de la diversidad, a través de espacios de participación que incluyan tanto la recopilación como la producción y divulgación de la información, que aporten los parámetros para establecer políticas sistemáticas de capacitación y entrenamiento a los distintos cuerpos que conforman la comunidad universitaria, propiciando de manera permanente la interacción horizontal entre ellos.

Por último, destacamos que si se quiere pensar y/o prevenir la violencia contra las

mujeres desde las instituciones públicas, se vuelve indispensable abordar integralmente la problemática y avanzar por sobre los enfoques punitivistas y/o estigmatizantes, que terminan encorsetando las identidades de las mujeres en el lugar de víctimas y las de los varones en el lugar de victimarios.

Superar el binarismo en las formas de entender e intervenir en las violencias sexistas, también supone desencializar las identidades, asumirnos parte de un entramado de relaciones de poder y saber, cuyas dinámicas excluyentes deseamos transformar.

Para ello, será necesario abandonar los slogans con cierta eficacia “política”, para construir una nueva politicidad en las universidades, superando la lógica clientelar, despatriarcalizando cada vínculo y cada intención comunicativa.

## **Bibliografía**

Corte IDH (2009). Caso González y otras (“Campo algodonero”) vs. México, resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos del 19 de enero de 2009.

Donoso-Vázquez, T., Montané, A. y Pessoa, M. E. (2014). Género y calidad en Educación Superior. Revista electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado.

Fernández, A. M. (2014). Las lógicas sexuales: amor, política y violencias. Ed. Nueva Visión. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Fernández, C; Palumbo, M; Vázquez Lava, V. (2015). “¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades?” En: <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/11/19.-dossierFERNANDEZ.pdf>

Ferrer, V., Pérez Capilla Navarro Guzmán, V., Ferreiro Basurto M. (2011): El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Grupo de Investigación de Estudios de Género. Universidad de las Islas Baleares. Unión Europea.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI), (2012): Segundo Informe Hemisférico sobre la Implementación de la Convención de Belém do Pará. Washington.

Naciones Unidas. División para el Adelanto de la Mujer (DAW), (2010): Manual de Legislación sobre la Violencia contra la Mujer. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, 2010. New York. [http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-(Spanish).pdf)

Scott, J. (1991) “La experiencia como prueba”, en N. Carbonell y M. Torras (eds.),

Feminismos literarios, Arco, Madrid [1999]

Vazque Laba, V. (2017) “Lo personal es politica universitaria: incumbencias de las Universidades Nacionales frente al acoso sexual”. Revista Aljaba Segunda Epoca, Volumen XXI, 2017.