



# Las instituciones de educación superior frente a las desigualdades y violencias de género. Reflexiones a partir del caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata<sup>1</sup>

Andrea Torricella<sup>2</sup>  
María Belén Berruti<sup>3</sup>  
Julieta Filippi Villar<sup>4</sup>

Fecha de recepción: 18/09/2019  
Fecha de evaluación: 20/09/2019  
Fecha de aceptación: 12/10/2019

## Resumen

Las Universidades, como otros espacios de educación superior, no están libres de las dinámicas que ocurren en toda la sociedad en torno a la discriminación y las violencias de género. En Argentina, existe un marco normativo que insta a todas las instituciones a tomar medidas para erradicar las violencias incluso aquellas que produce y reproduce el propio Estado en su accionar. Desde 2015, el movimiento feminista en las universidades fue motorizando e implementando protocolos y líneas de acción. La Universidad Nacional de Mar del Plata también cuenta con un Protocolo de Actuación. A casi dos años de su implementación en este artículo analizamos las características de las problemáticas abordadas en este camino y realizamos una evaluación crítica del desempeño, así como su impacto institucional. Finalmente reflexionamos en torno a las líneas a seguir para continuar construyendo una universidad libre de violencia sexista.

## Palabras Clave

Género; violencia; educación superior; protocolo de actuación

# Higher education institutions against gender inequalities and violence. Reflections from the case of the National University of Mar del Plata

## Abstract

Universities, like other higher education institutions, are not free from the dynamics that occur throughout society around discrimination and gender violence. In Argentina, there is a regulatory framework that urges all institutions to take actions to eradicate violence, even those produced and reproduced by the State itself. Since 2015, the feminist movement in universities has been driving and implementing protocols and lines of action. The National University of Mar del Plata also has an Action Protocol. Almost two years after its implementation, in this article we analyze the characteristics of the problems addressed in this path and make a critical evaluation of its performance, as well as its institutional impact. Finally we reflect on the lines to follow to continue building a university free of sexist violence.

## Key Words

Gender; violence; higher education; action protocol

## Introducción

En Argentina, durante los últimos años, las desigualdades y las violencias de género se han convertido en tema de candente debate público. Se han elaborado diversas herramientas que procuran su transformación: leyes, políticas públicas, creación de observatorios y registros, capacitaciones, protocolos, campañas de sensibilización, concientización y prevención, entre otras. Las Universidades, como otros espacios de educación superior, no están libres de las dinámicas que ocurren en toda la sociedad en torno a la discriminación y las violencias de género. En ellas, como en otros espacios educativos, no sólo se produce conocimiento, sino que también hay una producción de subjetividades y una regulación social del género y las sexualidades (Blanco, 2014, 2016).

¿Cuáles son las causas de la desigualdad social y las violencias basadas en el género? Las investigaciones feministas y los estudios de género han sido pioneras en definir las desigualdades socio-genéricas como resultado de construcciones sociales antes que atributos personales o características naturales. La utilización de conceptos como patriarcado (Millet, 2017) o sistema sexo/género (Rubin, 1998) hacen alusión al entramado de relaciones sociales que tienen como resultado una organización social jerárquica con una distribución desigual de riqueza, derechos, estatus y poder. Esas relaciones sociales responden a diversas normatividades que, en nuestra sociedad, son: la heteronormatividad, el androcentrismo, la división sexual del trabajo, el binarismo, el amor romántico, la maternidad obligatoria, entre otras. Todas ellas interactúan además con otros ejes de diferenciación social como la clase social y la etnia.

Un aspecto relevante de la explicación relacional de las desigualdades y las violencias de género es que permite apreciar que en este sistema de dominación participan todas las personas al interiorizar ideas y valores, y reproducirlas en sus prácticas e interacciones cotidianas. Bourdieu denomina a este tipo de relaciones de reconocimiento-desconocimiento como violencia simbólica: son aquellas relaciones de dominación naturalizadas en donde la persona dominada aplica los esquemas de pensamiento que adquirió en la relación de dominación y por lo tanto se sitúa más allá de los controles de la conciencia y de la voluntad (Bourdieu, 1999; 2000).

En Argentina, existe un marco normativo que realiza una serie de indicaciones interesantes sobre la temática. En principio, la Ley 26.485 "Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales", se propone como una ley de orden público que insta a todas las instituciones a tomar medidas para erradicar las violencias, comprendiendo dentro de estas últimas aquellas conductas, acciones y omisiones que afecten a una persona de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigualdad de poder. Comprende además las acciones perpetradas desde el Estado o por sus agentes. En 2018, la Ley N° 27.499 "Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los tres Poderes del Estado" estableció la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia de género para quienes se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación porque considera esas capacitaciones contribuirán a eliminar las violencias y desigualdades que se producen desde el propio Estado.

Desde 2015, académicas feministas de distintas universidades del país conformaron una Red Interuniversitaria contra las Violencias y por la Igualdad de Género a la par que fueron motorizando e implementando protocolos y líneas de acción en las diferentes instituciones (Vazquez Laba, 2017; Rovetto, Figueroa, 2017). En 2018 esta Red se Institucionalizó en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) como la Red Universitaria de Género (RUGE). Resultado del trabajo y potencia de este movimiento feminista universitario, los/as Rectores/as que participan del Consejo, acordaron adherir a la Ley Micaela en el 81º plenario que se realizó en la ciudad de Córdoba el día 9 de abril del 2019 (Acta Acuerdo 1076/19).

Sobre las desigualdades de género y las violencias de género en las universidades se han llevado adelante estudios pioneros, dos de ellos en la Universidad Nacional de Córdoba, de los cuales uno es coordinado por Maite Rodigou Nocetti (2011) sobre las desigualdades de género entre la UNC como espacio de trabajo. Por otro lado, hallamos la investigación de Alicia Soldevila y Alejandra Domínguez (2014) sobre las violencias de género entre estudiantes, docentes y no docentes en la Escuela de Trabajo Social de la UNC. En una línea similar a este último, en la investigación realizada en la Universidad Nacional de San Martín se relevaron las representaciones y experiencias de estudiantes en torno a la noción de violencia de género, a las prácticas y las expectativas sobre las posibles soluciones de dicha problemática (Palumbo, 2016). Finalmente, queremos mencionar los trabajos de Rafael Blanco en las Facultades de Psicología y Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, donde se analizaron los procesos de regulación de las identidades de género y la sexualidad, en la experiencia estudiantil (Blanco, 2014).

La Universidad Nacional de Mar del Plata cuenta con un Programa Integral de Políticas de Género y un Protocolo de Actuación para casos de Violencia de Género (OCS 2380/17). El Protocolo tiene como objetivo establecer el procedimiento institucional y los principios rectores para la actuación en situaciones de discriminación o violencia hacia las mujeres y personas del colectivo LGTTTBIQ+ en el ámbito de la Universidad. Es un procedimiento estandarizado de intervención que garantiza el tratamiento adecuado de los casos (Vazquez Laba, 2017). Además, la Coordinadora lleva adelante una base de datos, totalmente anónima, en torno a las características de las consultas que se han realizado.

A casi dos años de implementación de la Ordenanza de Consejo Superior que lo crea y luego de haber intervenido en más de 100 consultas de diverso tipo y 30 expedientes administrativos, en este artículo analizamos las características de las problemáticas abordadas en este camino y realizamos una evaluación crítica del desempeño, así como su impacto institucional. Finalmente reflexionamos en torno a las líneas a seguir para continuar construyendo una universidad libre de violencia sexista.

### **El accionar del Protocolo en la UNMDP<sup>5</sup>**

La Universidad Nacional de Mar del Plata está situada en el sudeste de la Provincia de Buenos Aires y está compuesta por diez Unidades Académicas más una escuela secundaria universitaria. Concentra aproximadamente 35.000 personas entre estudiantes, becarios/as de investigación, trabajadores/as universitarios/as y docentes y posee condiciones internas muy heterogéneas. Por un lado, hay Unidades Académicas que cuentan con un desarrollo en la temática muy extenso, como es el caso de la Facultad de Humanidades y la de Psicología y

la de Trabajo Social y Ciencias de la Salud entre otras, en donde hay profesionales con formación en la temática y líneas de gestión tendientes a la eliminación de las desigualdades de género y las violencias. Pero por otro, otras Unidades Académicas no tienen ningún desarrollo en la temática, pero padecen esta problemática con la misma gravedad, como la Facultad de Ciencias Agrarias o de Ingeniería. El Colegio Universitario Illia es también un área sensible en esta temática ya que a diferencia de los casos que contempla el protocolo entre personas mayores de edad, en el colegio hay menores y las problemáticas cobran matices específicos.

La primera forma en que una persona se contacta con el Protocolo de actuación en casos de VG en el ámbito de la UNMDP es a través de un correo electrónico al que solo tiene acceso la Coordinadora. Esta última ofrece en un plazo de 5 días hábiles la posibilidad de una entrevista presencial en donde la persona expone su situación y es asesorada e informada en relación a la normativa vigente en la UNMDP. Se registra por escrito la consulta en donde la persona indica sus expectativas y luego manifiesta expresamente si desea iniciar acciones disciplinarias. En la misma entrevista, la Coordinadora, ofrece los servicios de dos equipos técnicos a los fines de brindar mayor asesoramiento y acompañamiento durante el proceso que recién se inicia. La información que se registra durante la entrevista tiene carácter confidencial en el circuito administrativo que le corresponde, así como para las personas involucradas en el procedimiento. Los principios de celeridad, respeto y no revictimización que guían el espíritu de esta normativa, también son respetados en esta instancia. Luego de esta etapa, la Coordinadora junto con la Comisión realizan un informe que fundamenta por qué se trata de una situación de violencia o discriminación de género, y se eleva con

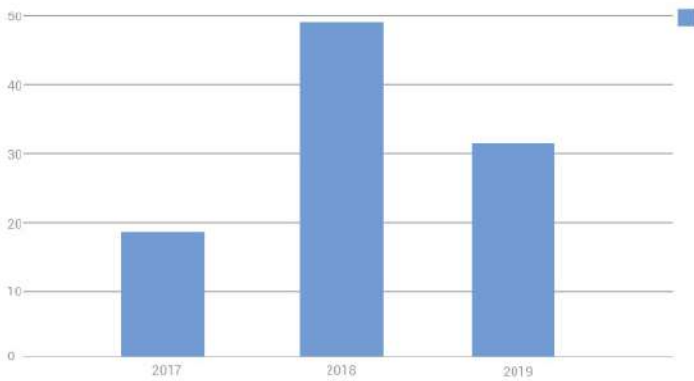
sugerencias acerca de las medidas a tomar respecto del caso.

Desde agosto de 2017 hasta agosto de 2019 cuenta con un total de 100 consultas y denuncias de distinto tipo y su número se ha duplicado de un año a otro, situación que es esperable que se repita para el corriente año (ver Gráfico 1). Esta situación se explica no tanto por un aumento real de los casos en la UNMDP sino porque la confianza en el dispositivo se afianza y facilita que se recurra a la institución para resolver los conflictos (Osborne, 2008). Además, aumenta la intolerancia de la comunidad hacia la violencia de género gracias a la sensibilización que implica la existencia del Protocolo.

El mayor porcentaje de denuncias y consultas se ubica en las unidades académicas donde hay mayor sensibilización acerca del tema y mayor porcentaje de mujeres existe, esas son la Facultad de Psicología, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (ver Gráfico 2). Ana María Fernández (2014) sostiene que los procesos de desigualdad, discriminación y violencia no son en rigor invisibles, sino que están invisibilizados. A través desde diferentes acciones, las Unidades Académicas más involucradas han revisado sus prácticas y sus propias dinámicas de violentamiento, mientras que en otras se siguen experimentando e interpretando como naturales.

Gráfico 1

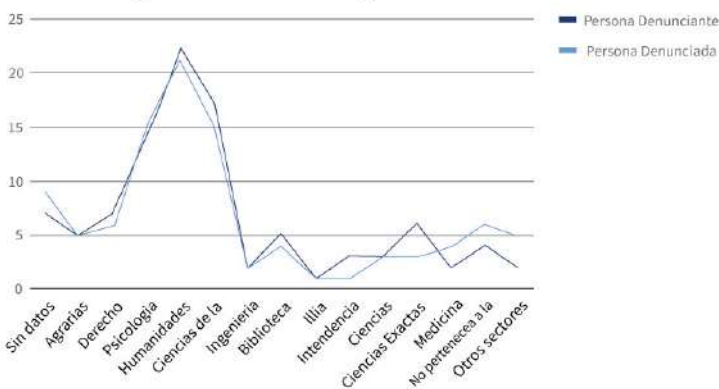
Evaluación de las consultas hasta agosto de 2019



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 2

Facultad o Espacio Institucional de pertenencia



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Las franjas etarias que más acceso registran al Protocolo son mujeres y dentro de esa categoría se destacan dos grupos con especial incidencia: el 50% de los casos está concentrado entre mujeres de 18 y 29 años, mientras que un 20% corresponde a la franja que va entre los 38 y los 49 años (ver Gráficos 3 y 4). Si consideramos también la posición institucional de quienes consultan/denuncian podemos observar la predominancia de estudiantes dentro de ese conjunto (ver Gráfico 5). Este dato permite preguntarnos por las múltiples desigualdades que se intersectan con la desigualdad de género

y que configuran agrupamientos específicos. En este caso, son mujeres jóvenes y estudiantes las que mayor proporción de casos representan. Encontramos imbricado en la explicación de este proceso las relaciones de poder entre grupos de edad; la condición de dependencia o precariedad económica que caracteriza el ser joven y estudiante; y la estructura jerárquica de las cuestiones de género.

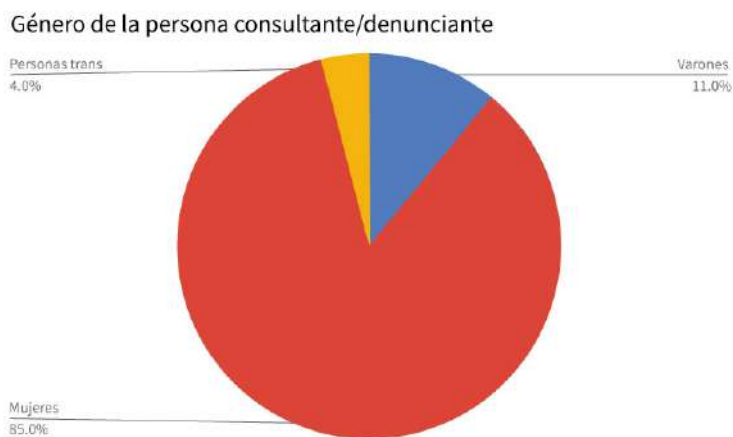
También esta predominancia del grupo de mujeres jóvenes y estudiantes puede estar señalando la presencia del feminismo y el empoderamiento que significa hacerse feminista, ya sea en la militancia estudiantil como en términos generales en Argentina. Las protagonistas de esta cuarta ola feminista son aquellas identificadas como hijas en la frase "la revolución de las hijas" de la periodista argentina Luciana Peker.

El segundo grupo está compuesto por mujeres en una franja de edad entre 38 y 49 años. Cuando rastreamos entre los casos individuales a quienes corresponde esta composición podemos constatar que son mujeres que se desempeñan como docentes o personal no docente de la Universidad en los escalafones más bajos de ambas categorías. Esto señala que son las mujeres jóvenes y las que están en situaciones socio ocupacionales más bajas y quizás más vulnerables las reconocen ciertos hechos como violencia y acceden al dispositivo institucional para intentar transformar esas desigualdades.

También hay algunos casos de personas trans realizando denuncias. En 2016 la UNMDP acordó en paritaria con el gremio de trabajadores universitarios (no docentes) cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero. La presencia de este grupo

social en la universidad todavía representa una deuda social: su participación casi nula y el hecho de que aun así, sean las destinatarias de situaciones de violencia las ubica en un lugar de vulnerabilidad especial.

Gráfico 3



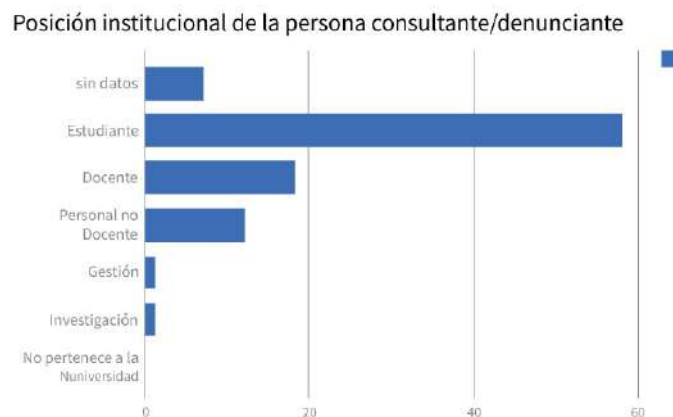
Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 5

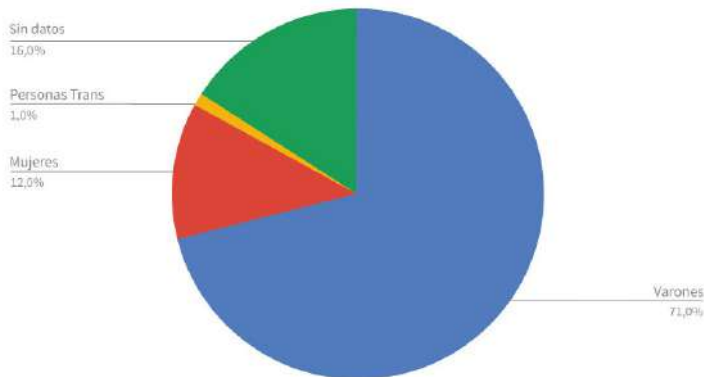


Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Los datos también son interesantes cuando consideramos las características de los/as denunciados/as (Gráficos 6, 7 y 8). La mayoría de las personas denunciadas o referidas como causantes de la situación de violencia son identificadas como varones. De aquellos casos en donde poseemos la referencia a su edad, el 70% de estos varones tiene entre 18 y 45 años dentro de los cuales predominan los estudiantes y los docentes. No podemos dejar de señalar que también encontramos en un porcentaje significativo de casos en donde las mujeres son denunciadas por violencia de género. La violencia de género tiene una direccionalidad específica: se da de varones a mujeres, pero también entre heterosexuales y disidencias sexuales y entre personas cissexuales y personas trans (Connel, 1997). En contra de la mayoría de trabajos que definen a las mujeres como sujetos exclusivamente receptores de la violencia y a los hombres como los únicos perpetradores, en este artículo consideramos que las mujeres también pueden ejercer violencia de género. Esto último es posible cuando incorporamos la sexualidad como un clivaje de construcción de estratificación y desigualdad social.

Gráfico 6

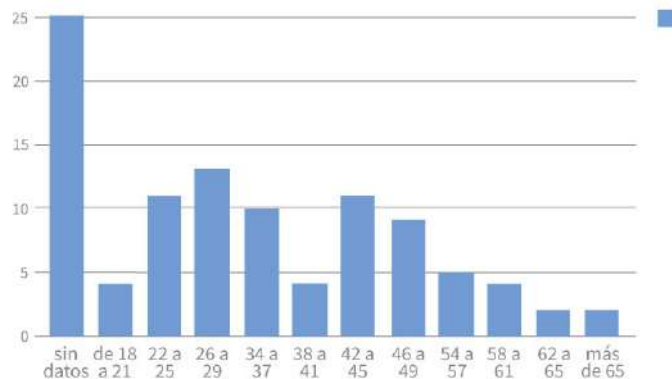
Género de la persona denunciada



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 7

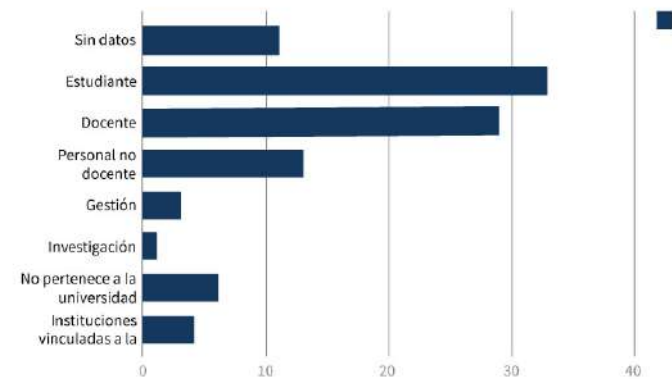
Edad de la persona denunciada



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 8

Posición institucional de la persona denunciada



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

La información recopilada hasta ahora nos permite ponderar también en el marco de qué relaciones se dan la mayor cantidad de denuncias y consultas. Todas las personas participantes, ¿son integrantes de la comunidad de la UNMDP? Las Tablas 1, 2 y 3 contienen la información correspondiente a esta situación. Al analizar cuál es la relación entre las personas involucradas, observamos que más del 60% de los casos se produce en el contexto de relaciones educativas (docentes-estudiantes) o de relaciones laborales. Al considerar cuál es la situación que se identifica como violencia, encontramos dos tópicos preponderantes: el acoso sexual que ronda un 30% de los casos y el hostigamiento y violencia psicológica, un 40%. Si a esta última le sumamos los casos de violencia simbólica, el porcentaje asciende a un 50%. ¿Qué sucede si relacionamos estos datos con la composición interna o externa de los casos referidos? Cerca del 80% de los casos corresponden a situaciones en donde las dos partes son integrantes de la comunidad universitaria (casos internos). Esto quiere decir que es en el marco de las relaciones sociales que se producen en el ámbito universitario donde se dan la mayoría de situaciones de violencia consultadas o denunciadas. Lejos de ser espacios pasivos que sufren las violencias que se originan en su exterior, las comunidades universitarias producen situaciones de violencia de género de manera activa.

Si a las modalidades de violencia contempladas en la Ley 26.485 le agregamos una que se denomine de manera preliminar "violencia en el ámbito educativo" podemos obtener un cuadro interesante. En esta última categoría, incluiríamos aquellos casos de violencia simbólica y psicológica de docentes a estudiantes, o entre estudiantes (Tabla 3). Esta



violencia en el ámbito educativo asciende en nuestro corpus a casi el 33%, mientras que la violencia de género doméstica y laboral representan aproximadamente el 25% cada una.

Tabla 1

Relación denunciante/ denunciado/a	Frecuencia
Sin datos	13
Relación educativa	34
Relación laboral	30
Vínculo sexo-afectivo que comparte espacio académico	11
Vínculo sexo-afectivo que comparte espacio laboral	2
Compañeros/as de militancia universitaria	4
Ninguna de las partes pertenece a la universidad	3
Vínculo familiar que comparte espacio laboral	1
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Tabla 2

Hecho de violencia por el que se consulta/denuncia	Frecuencia
Sin datos	5
Acoso sexual	27
Hostigamiento- violencia psicológica	38
Violencia física	3
Violación/abuso sexual	4
Discriminación	4
No corresponde/ escraches	6
No corresponde/ violencia intra-género	4
Violencia simbólica	8
Económica y patrimonial	1
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

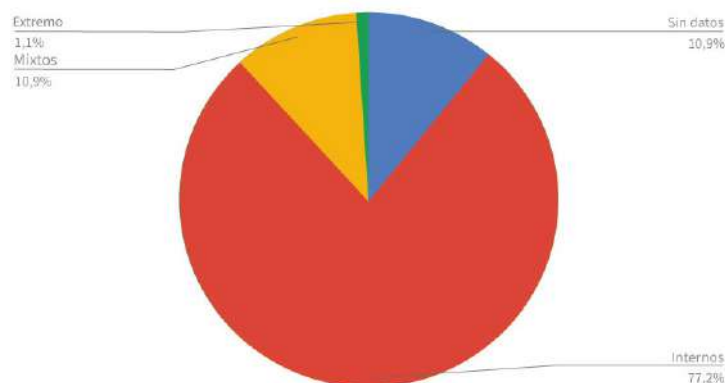
Tabla 3

Tipos de Violencia	Casos
Sin datos	6
Doméstica	24
Laboral	24
Institucional	1
En el ámbito educativo	33
No corresponde	11
Total parcial	99
Sistema	1
Total	100

Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Gráfico 9

Tipos de casos



Fuente: Elaboración propia en base al informe citado

Hay que señalar que los casos que llegan al protocolo son solo los que corresponden a la punta del iceberg de las violencias y desigualdades de género en las universidades. Para que una situación de discriminación o violencia llegue a convertirse en consulta o denuncia, ya ha atravesado un camino en el cual fue mutando hasta adquirir un nivel de gravedad relativamente considerable. Además, es necesaria la toma de conciencia por parte de la persona afectada, algo que demora en suceder debido a la particularidad de la naturalización que sostiene la desigualdad de género (Bonino Méndez, 2005; Vázquez Loba, Palumbo, 2019).

La especificidad de las situaciones de violencia que se producen en los ámbitos universitarios

condiciona el tipo de medidas ya sea preventivas como transformadoras que se deben llevar adelante en estas instituciones educativas. En lo que sigue, le sumaremos a este análisis de los casos, una lectura sobre los obstáculos y los desafíos a los que se enfrenta esta casa de estudios en particular.

## **Dos años de funcionamiento: dificultades y desafíos**

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

La puesta en marcha, signada por el aumento sostenido de los casos, comenzó a hacer visibles algunos puntos débiles de la normativa. Teniendo en cuenta que, toda institución a nivel administrativo debe establecer planes de acción, reglas y protocolos claros que dirijan la actuación de las instituciones 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* (Fernandez, Palumbo, Vázquez Laba, 2016). En estas dos vías de articulación se concentran las dificultades encontradas.

La primera de las dificultades corresponde a las articulaciones inter-institucionales y 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 de género y la voluntad para actuar de inmediato<sup>6</sup>.

Sin embargo, la normativa de la UNMDP burocratiza excesivamente un proceso que debiera ser sumarísimo (72 hs. máximo), sobre todo en cuanto a las medidas de protección. Si bien en este recorrido la institución ha comprendido que estas medidas no pueden depender del inicio de acciones de investigación administrativo/disciplinarias, el procedimiento sigue teniendo dilaciones. El Protocolo actual establece la intervención de instancias institucionales intermediarias, que no emiten ninguna medida inmediata hacia las personas afectadas o hacia los denunciados, produciéndose en dichos tránsitos burocráticos un dispendio de tiempo que la urgencia de la implementación de medidas requiere, en perjuicio del principio de celeridad que la ley nacional señala.

Se observa que hasta el momento las instancias intermedias, 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 de legales 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.

Las restantes dificultades encontradas se corresponden con aspectos de las articulaciones intra-institucionales. La más significativa se produce en torno a la transversalidad. 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.

Las dificultades en torno a la transversalización funcionan como una de las causas principales de las que se derivan todas las otras problemáticas de la articulación intra-institucional. De manera significativa ha tenido un efecto negativo en la implementación de medidas. Los tipos de medidas sugeridas por la Comisión son en primer lugar, medidas de protección y de prevención de una nueva situación de violencia para la persona consultante. 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 a separar 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 personas denunciantes y atendiendo a sus especiales circunstancias. Presentan a su

vez el desafío de incorporar la problemática del “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 depende de los estilos de gestión de cada Unidad Académica. 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 comprende 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 apresuradas, etc.

Una tercer dificultad, que complejiza aún más la situación está relacionada con la ausencia de especificaciones claras que dirijan y organicen las distintas acciones en los planos de prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres y el colectivo LGTBTTBIQ, 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<sup>7</sup>. Es así como la potencia de la Comisión que aplica el Protocolo de Actuación, organismo privilegiado por su pluralidad, para el diseño de políticas integrales de prevención y monitoreo en materia de equidad de género, se termina reduciendo al tratamiento de casos.

Una cuarta dificultad está vinculada 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 26.485 insta a tomar respecto de ellos, se vuelven en algunos casos, todo un desafío para las autoridades de las unidades académicas, teniendo que informarles 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, convirtiendo una problemática que debe ser abordada con política pública en una práctica voluntarista de una Comisión de expertas.

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

A pesar de los obstáculos mencionados, la labor que realiza la Comisión que aplica el Protocolo para los casos de violencia de género en la UNMDP es muy satisfactoria. El acceso a la herramienta no solo supone una vía institucional para erradicar las violencias sino también un procedimiento que empodera a las personas que lo transitan. Es interesante tener en cuenta el hecho de que 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 personas la situación de violencia reportada.

Florencia Rovetto y Noelia Figueroa (2017) identifican cuatro mitos en torno a las violencias de género en las universidades que podemos ayudar a desarmar con el análisis realizado en este artículo. Estos mitos son los siguientes: que la violencia de género es sólo la violencia física

directa, que quienes acceden a la educación superior no ejercen ni padecen violencia, que los acosadores, abusadores y violentos son enfermos, padecen alguna psicopatología, y deben ser abordados como tales, y por último que la universidad es un lugar de avanzada en la elaboración de ideas y democrático en sus prácticas. El análisis de los casos indica que las Universidades y en este caso la UNMDP es una institución que produce violencias de género en sus interacciones cotidianas. Identificamos un tercio de los casos en el marco de lo que se podría denominar violencia educativa, siendo la violencia laboral y la violencia doméstica los otros dos tipos predominantes.

Las políticas públicas que se implementen deben considerar que las relaciones en donde la violencia se manifiesta son las de docente-estudiante, estudiante-estudiante y trabajadores -en su mayoría correspondientes a casos internos. Si consideramos al género como una forma de significar las relaciones de poder (Scott, 1991) podemos apreciar como al interactuar con otras desigualdades como las económicas y las de las jerarquías institucionales la violencia de género manifiesta el modo en que las desigualdades de poder en nuestras instituciones. También los datos ponen de manifiesto las desigualdades internas de cada una de las Unidades Académicas frente a la desnaturalización. En este contexto, el Protocolo sigue siendo una herramienta que no solo se propone para resolver los casos de violencia existente, sino que su existencia debe ser parte de las campañas de sensibilización al enviar un mensaje a toda la comunidad de que estas prácticas ya no serán toleradas.

Nuestros aportes críticos pretenden contribuir al mejoramiento de políticas institucionales para la erradicación de la violencia en todas sus

formas. Del análisis realizado 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 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 prevenir la violencia de género en las instituciones públicas, se vuelve indispensable abordar integralmente la problemática y avanzar por sobre los enfoques punitivistas y/o estigmatizantes que reducen las identidades de las mujeres al lugar de víctimas y las de los varones al de victimarios. Superar el binarismo en las formas de entender e intervenir en las violencias sexistas, también supone desnaturalizar las identidades, asumirnos parte de un entramado de relaciones de poder y saber.

Las instituciones educativas tienen una misión fundamental para transformar estas prácticas culturales desiguales que nos afectan cotidianamente. El análisis de las herramientas que poseen y de los primeros datos que se producen es un paso en esta dirección. Solo conociendo la especificidad de la problemática podremos ofrecer soluciones y herramientas que permitan una real transformación. También, que permitan reconocer las complejidades de los procesos de intervención, ofreciendo alternativas superadoras, enfatizando el carácter pedagógico y de mediación de las herramientas institucionales.

## Bibliografía

Berruti, M. B., Filippi Villar J. y Torricella, A. (2019); "Hacia una vida libre de violencia contra las mujeres y colectivo de la diversidad sexual en la Universidad Nacional de Mar del Plata" trabajo presentado en las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género, Mar del Plata, 29 julio-1 de agosto de 2019.

Blanco, R. (2014); "Normatividades de la vida cotidiana. Género y Sexualidad en los saberes,

la política y la sociabilidad universitaria", *Propuesta Educativa*, Año 23, N° 42.

Blanco, R. (2016). "Más allá de los protocolos contra las violencias de género" *Bordes. Revista de Política, Derecho y Sociedad*, 1, 2-4.

Bonino Méndez, L. (2005); "Las microviolencias y sus efectos. Claves para su detección" en Ruiz-Jarabo Quemada, C. y Blanco Prieto, P. (dirs.); *La violencia contra las mujeres. Prevención y detección*. Madrid: Ed. Díaz de Santos.

Bourdieu, P. (1999); *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

Bourdieu, P. (2000); *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.

Connell, R. W. Raewyn (1997); "La organización social de la masculinidad" en Valdés, T. y Olavarría, J.; *Masculinidad/es. Poder y Crisis. Ediciones de las mujeres* N° 24, Santiago de Chile, Isis Internacional.

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.

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

Millet, Kate (2017). *Política Sexual*. Madrid: Cátedra.

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)

Nocetti, R., Blanes, P., Buriyovich, J., & Domínguez, A. (2011). "Trabajar en la Universidad:(Des)

Igualdades de género por transformar" (No. 305-055.2 (82)). Universidad Nacional de Córdoba.

Osborne, R., (2008); "De la 'violencia' (de género) a las 'cifras de la violencia': una cuestión política", *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, N° 15, enero-junio.

Palumbo, M. (2017); *Pensar(nos) desde adentro: representaciones sociales y experiencias de violencia género*. San Martín: UNSAM Edita.

Rovetto, F.; Figueroa, N. (2017) "Que la universidad se pinte de feminismos" para enfrentar las violencias sexistas (En línea). *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 1(2) : e026. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.7919/pr.7919.pdf)

Rubin, Gayle (1998); "El tráfico de mujeres: notas sobre la 'economía política' del sexo" en M. Navarro, Marysa y Catherine Stimpson (comp.) *¿Qué son los estudios de mujeres?* Buenos Aires, FCE

Scott, J. (1991) "La experiencia como prueba", en N. Carbonell y M. Torras (eds.), *Feminismos literarios*, Arco, Madrid

Vázquez Laba, V. (2017) "Lo personal es política universitaria: incumbencias de las Universidades Nacionales frente al acoso sexual". *Revista Aljaba Segunda Época*, Volumen XXI, 2017.

Vázquez Laba, V., Palumbo, M. (2018) Un análisis sobre la discriminación y la violencia basada en las relaciones de género a partir de la experiencia de las/los estudiantes de la Universidad Nacional de San Martín. *LOS ENFOQUES DE GÉNERO*, 96.

Vázquez Laba, V., Palumbo, M. (2019) "Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario". *Descentradas. Revista revista interdisciplinaria de feminismos y género*, La Plata.

Vázquez Laba, V., Palumbo, M. y Fernández, C. (2016); "¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las universidades?", *Revista Sociedad*.

Notas al final

1 Una primera versión de una parte de este texto se presentó en las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género realizadas en la UNMdP entre los días 29 de julio y 1 de agosto de 2019 (Berruti, Filippi Villar y Torricella, 2019)

2 Grupo de Estudios sobre Familia, Género y Subjetividades UNMdP - CONICET. Integrante de la Comisión que aplica el Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en la UNMdP.

3 Docente de la Facultad de Psicología y Facultad de Humanidades UNMdP - Coordinadora de la Comisión que aplica el Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en la UNMdP.

4 Facultad de Psicología UNMdP - Docente de la Facultad de Psicología UNMdP. Integrante de la Comisión que aplica el Protocolo de Actuación en casos de Violencia de Género en la UNMdP.

5 Este apartado está basado en datos recopilados por la Coordinadora del Protocolo "Estadísticas correspondientes al período agosto de 2017- agosto de 2019". Informe Inédito.

6 Ver en este sentido: Corte IDH, 2009 (Caso González Y Otras), párrafo 285.

7 Naciones Unidas/DAW, 2010, página 18.

