



## II JORNADAS de GÉNERO y DIVERSIDAD SEXUAL “AMPLIACIÓN DE DERECHOS: PROYECCIONES Y NUEVOS DESAFÍOS”



### **Título: Los desafíos de construir un Programa Institucional contra la Violencia de Género en la Universidad Nacional de La Plata**

**Autoras:** Verónica Cruz (Prosecretaría DDHH/UNLP, [veronica.cruz09@yahoo.com.ar](mailto:veronica.cruz09@yahoo.com.ar))

Eliana Vasquez (Prosecretaría DDHH/UNLP, [elianagricelv@yahoo.com.ar](mailto:elianagricelv@yahoo.com.ar))

**Palabras clave:** VIOLENCIAS – GÉNERO – UNIVERSIDAD

### **Resumen**

La ponencia comparte algunas reflexiones acerca del Programa Institucional “Contra la Violencia de Género en el ámbito de la UNLP” que surge a partir de la decisión unánime del HCS tras el requerimiento de la FULP, y luego de un año de trabajo colectivo del equipo coordinado por la Prosecretaría de Derechos Humanos, integrado por docentes investigadores de las unidades académicas -FaHCE, FPyCS, FTS, FCJyS, FBA y Psicología- y a referentes de los gremios ADULP, ATULP y FULP.

La violencia de género es un problema social que vulnera derechos y demanda un trabajo institucional de desnaturalización, mediante acciones de protección ampliación y promoción de derechos; y de intervención a través de la implementación del Protocolo específico que entró en vigencia en abril del corriente año.

El marco conceptual que sustenta esta política institucional define las violencias a partir de sus diversas expresiones, manifestadas en conductas y acciones lesivas de los derechos humanos fundamentales. En virtud de esta referencia, las instituciones educativas -y las universitarias en este caso- adquieren un papel estratégico al contribuir al fortalecimiento de valores, prácticas y actitudes que propicien relaciones igualitarias entre los géneros.

### **I.- Introducción**

Esta presentación procura compartir algunas reflexiones acerca de la implementación del *Programa Institucional Contra la Violencia de Género en el ámbito de la UNLP* creado en el año 2015, momento en que fuera aprobado por la decisión unánime del Consejo

Superior. Dicho Programa contiene a su vez el *Protocolo contra la Discriminación y la Violencia de Género*, y ambos textos son la resultante de un trabajo colectivo de un año, coordinado por la Prosecretaría de Derechos Humanos y protagonizado por un equipo integrado por docentes investigadores especializados en género, de seis unidades académicas y por referentes de los gremios que nuclean a trabajadores y estudiantes de la universidad.<sup>1</sup>

El tema fue instalándose en el ámbito universitario con mayor presencia durante los últimos años, siendo reconocido como un problema social que vulnera derechos y demanda un trabajo institucional de desnaturalización, mediante acciones de protección y ampliación de derechos; que convoca a toda la sociedad y en particular a la universidad pública. Asimismo, la afectación que la violencia de género produce en las relaciones interpersonales en el marco de estudio y de trabajo en este caso, hizo que en primer lugar el gremio estudiantil colocara el tema en la agenda de discusión de la universidad y luego se sumaran los gremios de trabajadores docentes y no docentes dispuestos a cooperar en la construcción de un Protocolo específico como herramienta de protección y ampliación de derechos.

Los estereotipos que fijan roles en función del sexo y la resistencia social al cambio de estos últimos, dificultan el ejercicio efectivo, por parte de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, de los derechos fundamentales jurídicamente reconocidos. Son estos patrones socioculturales de conducta los que fomentan la persistencia y agravamiento de situaciones de violencia de género que socavan la democratización de las relaciones socio-laborales y educativas, frente a los cuales se decide llevar adelante esta iniciativa contra la violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de La Plata.

Esta breve introducción contextualiza el contenido de este trabajo que se propone a casi un año de aprobado el mencionado Programa Institucional, y a seis meses de la vigencia del Protocolo, colocar algunas cuestiones vinculadas a los primeros momentos de la puesta en marcha de esta iniciativa, situando avances y preocupaciones al respecto. Para ello la ponencia presenta un apartado que describe de manera sucinta los principales ejes planteados en el Programa y una referencia al Protocolo, y luego pone énfasis en aspectos inherentes a su implementación. Finalmente la ponencia culmina con un apartado de consideraciones que a la vez abren a líneas de trabajo y de reflexión que surgen de la experiencia y que requieren ser retomadas en otras instancias del proceso.

---

<sup>1</sup> Las Unidades Académicas de pertenencia de los docentes investigadores son: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPyCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; FBA Facultad de Bellas Artes y Facultad de Psicología, y los gremios son Asociación de Docentes de la Universidad de La Plata, (ADULP) Asociación de Trabajadores de la Universidad de La Plata (ATULP) y Federación Universitaria La Plata (FULP)

## II. La construcción del Programa Institucional Contra la Violencia de Género

Tal como se mencionara anteriormente, esta política institucional es producto de una construcción colectiva que buscó pensar y diseñar acciones con relación a la discriminación y a la violencia de género, poniendo en valor los propios conocimientos y saberes existentes en la universidad a partir de las trayectorias de reconocidas investigadoras quienes de manera solidaria y militante se dispusieron a participar de la experiencia. También se sumaron con sus preocupaciones, reivindicaciones y propuestas, referentes de los tres gremios que simultáneamente fueron formándose en el tema.

Las primeras decisiones que orientaron el trabajo de este equipo estuvieron vinculadas a reconstruir antecedentes de políticas institucionales contra las violencias de género existentes en otras universidades. Así se tomó conocimiento y se analizaron las iniciativas de la Universidad Nacional del Comahue, la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, la Universidad Nacional de San Martín y la Universidad Nacional de Buenos Aires. También se consideraron las experiencias construidas en diferentes unidades académicas de esta Universidad, a partir de las valiosas trayectorias de los equipos docentes en proyectos de investigación, docencia y extensión universitaria abocados al estudio e intervención en la temática.<sup>2</sup>

En las reuniones sostenidas por la Mesa de trabajo, los debates e intercambios fueron sumamente enriquecedores, aun cuando había planteos disímiles y saberes y responsabilidades diferenciadas, esas discusiones se tramitaron de manera respetuosa y propositiva. Y de ese modo fue posible presentar ante el Consejo Superior una propuesta previamente trabajada y debatida con la Comisión de Interpretación y Reglamento, que luego de ser tratada, fue votada por unanimidad.

---

<sup>2</sup> Nos referimos a iniciativas existentes en la UNLP tales como: el Centro de Estudios de Investigaciones en Género, y la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades de la FaHCE; el Área de Género y Diversidad Sexual de la FTS; el Laboratorio de Comunicación y Género, la Especialización en Comunicación Social, Periodismo y Género, el Espacio de Atención en Violencia de Género y Espacio de Salud Sexual Integral de la FPyCS; la Especialización para el Abordaje de las Violencias Interpersonales y de Género, el Curso Anual de Posgrado de Violencia Familiar y de Género; y el Área de Género y Derechos Humanos de las Mujeres perteneciente al IDH, ofrecidos por la FCJyS; la Dirección de Orientación a Estudiantes y aplicación de un protocolo específico en la FBA; y el Área de Derechos Humanos de la Facultad de Psicología existentes en ese momento (abril de 2015). Asimismo, en esas UA se desarrollan diversos proyectos de extensión e investigación y se dictan cursos y seminarios de grado vinculados a la temática, así como actividades curriculares permanentes que fortalecen la trayectoria en este campo de conocimiento e intervención. Las siglas corresponden a: FaHCE Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación; FPyCS Facultad de Periodismo y Comunicación Social; FTS Facultad de Trabajo Social; FCJyS Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales donde está el IDH Instituto de Derechos Humanos; FBA Facultad de Bellas Artes.

Interesa puntualizar lo novedoso que resulta el recorrido realizado en la elaboración de esta política, así como su aprobación por el Consejo Superior que la convirtió en normativa para todas las unidades académicas y dependencias de la Universidad Nacional de La Plata sin excepción, convirtiéndose así en una herramienta efectiva de reconocimiento, protección y ampliación de derechos principalmente para las mujeres.

La fundamentación y los ejes de trabajo del *Programa Institucional Contra la Violencia de Género*, definen a las violencias de género como una particular expresión de la violación de los derechos humanos fundamentales. Las violencias han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, estudiadas y conceptualizadas desde diferentes campos disciplinares, y sancionadas a través de instrumentos normativos tales como leyes nacionales y tratados internacionales de derechos humanos que obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

Así, el *Programa* pone énfasis en la preocupación por la violencia sexista y la discriminación basada en el género, perpetrada principalmente contra mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la Universidad Nacional de La Plata, y también contra personas cuya identidad de género se aparta de la heterosexualidad normativa. En ese sentido, reconoce el atravesamiento de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder primordialmente sobre las mujeres.<sup>3</sup>

La referencia a una práctica social discriminatoria comprende acciones de distinción, exclusión, restricción o preferencia, tanto en ámbitos públicos como en privados, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales contenidas explícitamente en los instrumentos internacionales. Y dicha práctica puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género.<sup>4</sup> Esta interpretación llevó a establecer la no discriminación como un principio básico consagrado en la doctrina de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos, que establecen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, sin distinción alguna; sancionando legislación y políticas públicas dirigidas a tal fin.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup>La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y la *Declaración Americana de Derechos Humanos*, señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones basadas en condiciones de carácter personal.

<sup>4</sup>*Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia*, 2013.

<sup>5</sup>El derecho a no ser objeto de discriminación está presente en el art. 2 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, en el art. 2 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, el art. 2 de la

En el mismo sentido, existen diversos instrumentos internacionales y la Ley Nacional N° 26.485 de “Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.” Se entiende por violencia de género 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 su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.<sup>6</sup> Esta legislación se entrama con otras dirigidas a garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación, tales como las Leyes Nacionales N° 26.618 de “Matrimonio entre personas del mismo sexo,” y N° 26.743 de “Identidad de Género.”

Los Estados Miembros son alentados a partir de las resoluciones de la OEA, a adoptar políticas públicas contra la discriminación de personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género; y a condenar las violaciones de estos derechos humanos, fortaleciendo sus instituciones nacionales con el fin de prevenir, investigar y asegurar a las víctimas, la debida protección judicial en condiciones de igualdad, haciendo que los responsables sean juzgados.<sup>7</sup>

Cabe recordar que Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexista y de la discriminación por razones de género u orientación sexual, teniendo en consideración las múltiples

---

*Convención sobre los Derechos del Niño*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, el art. 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, los arts. 11.1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*, el art. 2 de la *Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre*, el art. 6 y 7 del *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. En Argentina la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios N° 23.592, establece en su art. 1° que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.” También se consideran particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados, entre otros motivos, por el sexo.

<sup>6</sup> La normativa se compone de: la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer* (conocida como *Convención de Belem do Para*) la *Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW) y la *Ley Nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, N° 26.485, y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010.

<sup>7</sup> En el ámbito internacional la OEA ha dictado varias resoluciones sobre *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género*, que condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos, a la vez que repudian la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La Resolución 2807/13 de la OEA se denomina *Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género* y condena todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e insta a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como a evitar interferencias en su vida privada. En el mismo sentido, el “derecho a la igualdad y la no discriminación” está también contenido en los “Principios de Yogyakarta.”

recomendaciones y sanciones de los organismos de Naciones Unidas.<sup>8</sup> Es decir, el Estado debe hacer efectivos los derechos reconocidos en los Instrumentos de Derechos Humanos asegurando recursos sencillos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a derechos fundamentales. Esta obligación no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, la adopción de medidas de acción positivas traducidas en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han sido vulnerabilizados.

Desde estas consideraciones y en circunstancias en las que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles y eficaces que resguarden su dignidad, privacidad e intimidad.

Resulta imprescindible visibilizar e intervenir sobre estas problemáticas de violencia y discriminación en el ámbito universitario ya que su desconocimiento interfiere, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en la perpetración y/o reiteración de las violencias de género. Ello conlleva a la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos afectando las trayectorias, y a mantener relaciones de trabajo no enmarcadas en el respeto, la igualdad y la solidaridad.

En virtud de lo expuesto, la política institucional contra la discriminación y la violencia de género en la UNLP asume un carácter integral, y procura coordinar el accionar de los actores de la comunidad universitaria estableciendo como punto de partida, las directrices básicas con relación a la prevención, atención y erradicación de la violencia de género, tal como se expresa en el siguiente apartado.

### **III.- La implementación del Programa Institucional Contra la Violencia de Género**

---

<sup>8</sup> El *Comité de Derechos Humanos*, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, observó el 3 de noviembre de 2000, el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado; que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos; que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen; y que no se tramitan debidamente las denuncias. El *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, en julio de 2010 instó, en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina, a que se adopten las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de la legislación laboral (...), y a promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina, planteó su preocupación respecto del acoso sexual que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíben específicamente el mismo en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito; y ruega al Estado Parte que apruebe y aplique medidas legislativas que lo prohíban, sensibilizando al público contra el acoso sexual y proporcionando una protección integral a las víctimas.

La referencia a la implementación del Programa y del Protocolo contra la violencia de género exige inicialmente clarificar algunas cuestiones. La primera es que esta iniciativa permite materializar prácticas en el ámbito universitario -en tanto institución estatal pública- que reconocen los derechos humanos como una dimensión sustantiva de la trama relacional. La segunda es que el Programa constituye un marco común de actuación en materia de sensibilización y prevención de este tipo de violencia, que tiende a ser instituido, recreado e instrumentado con el compromiso de quienes integran esta Universidad, coadyuvando a concretar las líneas programáticas con medidas y recursos que permitan ampliar y efectivizar derechos. Y la tercera cuestión alude a la necesidad de optimizar las intervenciones institucionales frente a situaciones de violencia de género que afectan las libertades fundamentales de quienes estudian y/o trabajan en la universidad, enmarcando las mismas en lo que establece el Protocolo como instrumento estratégico de esta política.

El *Programa Institucional Contra la Violencia de Género* es sustentado desde la perspectiva de los Derechos Humanos y se plantea como propósito “producir condiciones que contribuyan a visibilizar y desnaturalizar la violencia de género como un problema social que afecta derechos humanos fundamentales, a fin de promover el reconocimiento efectivo de la perspectiva de género como dimensión transversal de las políticas y prácticas institucionales en la Universidad Nacional de La Plata.” Y desde esa proposición procura: a) consolidar un marco conceptual compartido acerca de la violencia de género, enriquecido con la normativa que garantiza los derechos sexuales y la integridad personal; b) promover la participación de las distintas unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad en el desarrollo de estrategias de sensibilización, capacitación y comunicación tendientes a erradicar la violencia de género; y c) fortalecer capacidades institucionales para prevenir, detectar, atender y orientar a quienes se encuentren afectados por situaciones de violencia de género, procurando restituir sus derechos vulnerados desde un accionar coordinado entre el Programa y las Unidades Académicas.

Los ejes programáticos que dan contenido a esta política fueron pensados a partir de consideraciones conceptuales que reconocen cómo el modelo socio-cultural dominante y los procesos de reproducción simbólica, legitiman la violencia de género y dan cuenta de su dimensión estructural. En ese sentido, evitar la perpetuación de prácticas y discursos patriarcales, reconociendo las variadas formas que adopta la violencia de género y su carácter complejo y multidimensional, exige una actitud investigativa que comprenda y explique su

carácter relacional; y desarrolle un conjunto de estrategias para su prevención, atención y erradicación.

Lo antes dicho permite afirmar que los emergentes vinculados a la violencia de género no pueden ser abordados de una única manera, ni de una vez y para siempre; su tratamiento requiere de abordajes diversos, actualizados y pertinentes a las realidades institucionales en las que se presentan. Y de una mirada abierta, múltiple e interdisciplinaria como condición necesaria frente a la complejidad de esta problemática que exige también la construcción de herramientas teóricas y metodológicas para su desnaturalización, y para producir intervenciones eficaces y respetuosas, protectorias de derechos.

En virtud de estas consideraciones, la implementación del *Programa* prevé dos ejes con acciones diferenciadas: uno de carácter promocional-preventivo; y otro de carácter interventivo que fueron producidos a partir del intercambio y de los debates compartidos por los actores antes mencionados.

Con relación al eje promocional-preventivo, el mismo adquiere relevancia si se toma en cuenta que las desigualdades sociales y de género, constituyen un cuadro de vulnerabilidades y violencias para las personas, y conforman un campo de análisis a recorrer desde diferentes espacios de sensibilización, formación y problematización. Ello posibilita que todas las unidades académicas y dependencias administrativas de la Universidad, se apropien de este marco conceptual y construyan un accionar coordinado con distintas organizaciones sociales e instituciones públicas en pos de trabajar el tema, para lo cual se realizan las siguientes acciones:

- Implementación de una estrategia inicial de sensibilización y capacitación de la Comunidad Universitaria a través del desarrollo de un Curso de formación en violencia de género destinado a trabajadores y trabajadoras docentes, no docentes y estudiantes de las diferentes unidades académicas y dependencias administrativas de la UNLP que se llevó a cabo durante el mes de julio de 2015. Esta instancia tuvo el propósito de producir una resignificación de las relaciones de género en el contexto social general y en el universitario en particular.
- Conformación de un equipo por Unidad Académica a modo de “punto focal” preferentemente integrado por trabajadores/as docentes y no docentes, y estudiantes que se constituyan en referentes de la política institucional contra la discriminación y la violencia de género. Este equipo planificará diversas actividades preventivas y de capacitación, y el desarrollo de estrategias de acompañamiento u orientación ante la



recepción de una denuncia<sup>9</sup> por situaciones de violencia de género, facilitando la pronta intervención de la unidad de atención a la violencia de género de la unidad académica -allí donde se disponga de la misma- y/o del Equipo Interdisciplinario del Programa dependiente de la Prosecretaría de Derechos Humanos.

- Consolidación de un equipo ampliado de referentes del Programa en las distintas Unidades Académicas, que en articulación con la Prosecretaría de Derechos Humanos de la Universidad, profundicen la formación en la temática y propicien un accionar coordinado frente a la prevención u orientación ante situaciones de violencia de género.
- Realización de acciones permanentes de sensibilización, difusión y socialización del Programa mediante la producción de diversos dispositivos e instrumentos (campañas de prevención, jornadas de sensibilización, folletos explicativos, seminarios y cursos formativos, modificaciones curriculares, entre otros) en forma coordinada con los referentes del Programa en cada Unidad Académica.
- Caracterización de las principales problemáticas que puedan surgir desde cada Unidad Académica durante el proceso de formación; y construcción de una cartografía con las situaciones que efectivamente sucedieron y que se configuran como “violencias.”
- Producción de documentos escritos que, a partir de los registros y crónicas de lo trabajado en el marco de la Mesa coordinada por la Prosecretaría de Derechos Humanos e integrada por docentes investigadores y referentes de los gremios de la Universidad, orienten la implementación y evaluación permanente del Programa realizando los ajustes necesarios.
- Difusión del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencias de género en la Universidad; y de toda información referida a dispositivos y/o efectores de atención existentes en el ámbito de la UNLP y en la ciudad de La Plata para esta problemática.
- Promoción del uso de lenguajes no sexistas en los diferentes discursos y/o documentos académicos y administrativos en el ámbito de la Universidad.

Con relación al eje interventivo se desarrollan acciones dirigidas principalmente a brindar una protección integral a las personas afectadas por una situación de violencia de género producida en el marco de sus relaciones educativas o laborales en la universidad, y en

---

<sup>9</sup> Cabe aclarar que el término “denuncia” aquí colocado se utiliza para señalar la acción de hacer pública, de dar a conocer o poner de manifiesto una situación de violencia de género.

su condición de sujetos de derechos. Las mismas están a cargo del equipo de las unidades de atención en las facultades que disponen de este recurso, o del Equipo de profesionales de la Prosecretaría de Derechos Humanos. Estos últimos, tras recepcionar consultas o requerimientos de personas afectadas o de terceros que han tomado conocimiento de una situación de violencia de género, se ocupan de llevar adelante una intervención desde el acompañamiento y la evaluación de la misma, desplegando estrategias de búsqueda del recurso u organismo de atención correspondiente en función de sus características.

La intervención frente a situaciones configuradas como violencia de género requiere de un abordaje de carácter integral que contempla desde la primera escucha respetando la privacidad y propiciando un acompañamiento tendiente a clarificar y desnaturalizar lo acontecido hasta la construcción de una estrategia que puede incluir un trabajo intersectorial, siempre anclado en una mirada y evaluación situacional. Ello supone un trabajo de orientación y articulación desde los espacios de atención al problema que ofrece el ámbito universitario, con otros espacios institucionales y con efectores públicos de las políticas contra la violencia de género, para atender la complejidad de las situaciones, evitando prácticas que revictimicen a las personas afectadas y/o burocraticen los procedimientos. En este marco, las estrategias interventivas son desplegadas respetando los principios rectores establecidos en la legislación internacional y nacional vigente, y en el Protocolo de Actuación, propiciando:

- la generación de ámbitos de confianza para la exposición de las situaciones por parte de quienes son objeto de violencias, discriminaciones y abusos de poder, a partir de su condición de género o diversidad sexual.
- la realización de entrevistas que brinden una atención humanizada que incluya el apoyo y la visualización del riesgo, donde la atención profesional se realiza a partir del relato de la persona vulnerada en sus derechos, ofreciéndole apoyo desde lo que expresa y solicita, e información sobre sus derechos, evaluando recursos y opciones. Se promueve un plan de acción de manera consensuada con la persona que consulta, que implica establecer estrategias para actuar, considerando las especificidades de las relaciones interpersonales en el ámbito de la universidad.
- la promoción de la función de cuidado impulsando escuchas atentas y desprejuiciadas, y contrarrestando acciones de re-victimización, resguardando la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.

- el fortalecimiento emocional y la orientación de la persona en la búsqueda de redes de contención familiar y social para que pueda sostener la decisión de denunciar las violencias y conectar con organismos de asistencia.
- la implementación del Protocolo de Actuación para evitar dilaciones en los procesos de investigación que contribuyen a garantizar actos de reparación y justicia, aportando la información y el asesoramiento necesario.
- la producción de informes de evaluación de riesgo de las situaciones sobre las cuales se interviene, a fin de producir recomendaciones a la autoridad superior para la toma de decisiones según la particularidad de cada hecho.
- la realización de gestiones inter-institucionales con centros de atención de violencia de género existentes en algunas unidades académicas de la Universidad y con otros efectores del sistema público en el ámbito asistencial y/o judicial, a fin de aconsejar -si se considera conveniente- la derivación y el tratamiento terapéutico, así como el asesoramiento jurídico.<sup>10</sup> Se presta especial atención a la derivación ya que la misma exige contención y acompañamiento a fin de garantizar la continuidad del proceso de apertura y salida de las violencias. En ese sentido, se mantiene una comunicación con la persona a cargo del servicio al que se deriva la situación, transmitiéndole la información necesaria para evitar revictimizar a la persona afectada y agilizar la toma de medidas urgentes.
- la construcción de estadísticas y la realización de un análisis sistemático de las situaciones de violencia de género presentadas y abordadas desde el Programa.

Finalmente cabe mencionar que el *Programa* prevé también instancias de evaluación en proceso y de impacto, que son sostenidas por el equipo interdisciplinario de la Prosecretaría de Derechos Humanos y la Mesa integrada por los referentes de las Facultades y Gremios co-partícipes de su elaboración e implementación.

#### **IV.- Consideraciones finales**

Las instituciones educativas -y las universitarias en este caso- tienen un papel estratégico en la reproducción o cuestionamiento de los valores y actitudes desplegadas en los

---

<sup>10</sup> En las intervenciones se dispone de la Guía de recursos elaborada por el Instituto de Cultura Jurídica de la UNLP disponible [http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia\\_de\\_violencia18-11.pdf](http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia_de_violencia18-11.pdf) está actualizada y cuenta con información de los distintos servicios de atención.

procesos de socialización, y más aún cuando se pretende que los mismos estén fundados en relaciones igualitarias entre los géneros. El respeto y ejercicio pleno de los derechos humanos es una dimensión que debe transversalizar la formación profesional, poniendo en tensión las relaciones asimétricas y evitando la victimización institucional secundaria. En este marco, la política contra la discriminación y la violencia de género constituye un avance en tanto protege, amplía y reconoce los derechos de quienes estudian y trabajan en la Universidad Nacional de La Plata. Su puesta en marcha marcó un punto de inflexión y colocó un conjunto de desafíos a asumir por parte de la comunidad universitaria desde un trabajo que desnaturalice las expresiones cotidianas que esta violencia adquiere.

Visibilizar, problematizar e intervenir frente a situaciones de violencia de género que afectan las tramas relacionales que se dan en el ámbito universitario, constitutivamente atravesado por relaciones de poder donde se inscriben actores comprometidos con esta política, requiere del fortalecimiento de la perspectiva de género para llevar adelante estrategias ante quienes muestran cierta indiferencia, asumiendo distintas posiciones en torno del problema.

Cabe recordar que el género y el poder están estrechamente vinculados y son categorías que organizan las relaciones sociales, impregnando la vida social y concretizándose en diversas prácticas, sustentadas por las significaciones imaginarias dadoras y creadoras de sentido, que enmarcan también las culturas institucionales universitarias. Por ello se impone transitar un cambio que permita incorporar en los sistemas axiológicos de esta Universidad, el respeto a la diversidad y la búsqueda de la igualdad, particularmente la igualdad de género, teniendo en cuenta que aún cuando se instituye una política contra la discriminación y la violencia de género, ello no supone *per sé* que se produzcan los cambios culturales necesarios.

Asimismo, la complejidad y la multidimensionalidad de la violencia de género como problema socio-cultural, demanda a los equipos intervinientes un riguroso trabajo teórico, político y metodológico, donde la reflexión y el accionar respetuoso frente a cada situación, se imponen como condición ética. También las intervenciones suponen un diálogo constante entre diferentes saberes y áreas institucionales, y una lectura de cada situación que no admite linealidades, más bien todo lo contrario, exige importantes esfuerzos de elucidación (Castoriadis, 1997) que orienten la toma de decisiones.

En tal sentido, es posible identificar al menos cuatro dimensiones que atraviesan la relación entre género y educación superior que exigen ser tratadas: a) la demográfica, que da cuenta de la presencia de una matrícula y un plantel de trabajadores integrados por personas

con diferentes sexos, que se encuentran diferencialmente distribuidos por carreras, y con oportunidades y representaciones disímiles; b) la referida a la producción de nuevas áreas académicas, a partir del desarrollo de los estudios de género y de la mujer; c) la dimensión propiamente institucional, conformada por jerarquías inequitativas, donde la desigualdad entre los sexos se expresa en el diseño de las políticas y en la toma de decisiones; y d) la epistemológica, que habitualmente produce una transmisión acrítica de visiones patriarcales y androcéntricas implícitas en los conocimientos y las formas tradicionales de enseñanza y de aprendizaje. Sólo de este modo podremos abordar la diferencia y la otredad como parte de un discurso de justicia, compromiso social y lucha democrática.

## **Bibliografía**

- Castoriadis, C. (1997) La institución imaginaria de la sociedad. Ensayos Tusquets. Buenos Aires.
- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, 2013.
- Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá, Colombia 1948.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1947.
- Guía de recursos elaborada por el Instituto de Cultura Jurídica de la UNLP disponible [http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia\\_de\\_violencia18-11.pdf](http://www.icj.jursoc.unlp.edu.ar/images/stories/documentos/guia_de_violencia18-11.pdf)
- Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y Decreto Reglamentario 1011/2010.
- Programa Institucional Contra la Violencia de Género de la UNLP.
- Protocolo contra la Discriminación y la Violencia de Género de la UNLP, 2015.