

INFORME DE GESTIÓN PROTOCOLO GÉNERO UNMDP

AÑO 2023

Índice

1- Consideraciones previas

2- Estructura de trabajo

3- Eje 1-Intervención específica de Casos.

3.1.- Número de entrevistas

3.2.-Total de casos atendidos

3.2.b- Distinción por Unidades Académicas y/o Dependencias

3.3.- Tipo de casos

3.3.a-Tipo de Violencias Denunciadas

3.3.b-Modalidades de Violencias

3.4-Expectativas de la consulta

3.4.a-Medidas sugeridas

3.4.b-Medidas implementadas

3.5- Número de personas consultantes y/o denunciantes

3.5.a-Géneros

3.5.b-Franja Etaria

3.5.c-Posición Institucional

3.6-Número de personas denunciadas

3.6.a-Géneros

3.6.b-Franja Etaria

3.6.c-Posición Institucional

3.7- Seguimiento de casos

3.8-Procesamiento de datos

4- Eje 2- Gestión institucional: capacitación, prevención y difusión del Protocolo.

4.1.-Reuniones intrainstitucionales

4.1.a.-Reuniones de capacitación y/o difusión del PAVG

4.1.b.-Reuniones de gestión

4.2.- Articulaciones con el Programa Integral de Políticas de Género.

4.3 -Articulaciones interinstitucionales

4.4 -Difusión del protocolo.

4.5 -Comisión del Protocolo

4.6 -Elaboración de recomendaciones, dictámenes y comunicados



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

5- Consideraciones Finales Gestión 2023

6- Proyecciones para el año 2024

Equipo Protocolo 2023



Sede: Independencia 3365 1er piso

Equipo:

Coordinación General: Abog. Alba Salinas

Coordinación Técnica: Lic. Lorena Cerri

Equipo Técnico: Abog. Julieta Pomphile

Lic. Maria Natalia Bozzi

Lic. Andrea Amoedo

1- Consideraciones previas

El presente informe comprende la gestión realizada durante el año 2023 por las profesionales seleccionadas para la Coordinación General, Coordinación Técnica y el Equipo interdisciplinario del Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género y Discriminación de la UNMdP; así como también la labor desarrollada por la Comisión del Protocolo cuyas representantes han sido designadas en el mes de mayo de 2023, algunas de ellas renovando designaciones anteriores, de conformidad con lo dispuesto por la ordenanza OCS 1555/20.

La planificación de acciones y estrategias de funcionamiento tuvieron como finalidad dar continuidad a la labor desarrollada en los años anteriores en el marco de



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

los objetivos que dispone la ordenanza que rige la actuación del dispositivo¹, sobre la base de los siguientes ejes transversales y articuladores:

Eje 1-Intervención específica de Casos

Eje 2- Gestión institucional: capacitación, prevención y difusión del Protocolo.

2- Estructura de trabajo

Equipo de trabajo. Cambios en su conformación.

El equipo del Protocolo está integrado por dos abogadas (la coordinadora general y una integrante del equipo técnico), dos psicólogas (la coordinadora técnica y una integrante del equipo técnico) y una trabajadora social, que depende del Servicio Social Universitario y destina parte de su carga horaria en el Protocolo.

En la experiencia recabada en estos tres años transcurridos desde su conformación, hemos concluido que las áreas que lo integran (psicología, trabajo social y abogacía) resultan ser las disciplinas adecuadas tanto para la atención de la persona que se acerca al dispositivo, como para la elaboración de informes que requieren evaluar el caso desde las distintas aristas que se desprenden del abordaje de situaciones tan complejas como la violencia y/o discriminación por motivos de género.

Durante el año 2023 hemos experimentado cambios en su conformación, incorporándose dos profesionales nuevas de las mismas disciplinas, en el lugar de las dos salientes: la Lic. en Trabajo Social, Natalia Bozzi y la Lic. en Psicología, Andrea Amoedo. Por otra parte, la Lic. En Psicología Lorena Cerri, quien se desempeñaba como psicóloga del equipo, cambió su función para ocupar el lugar de Coordinadora Técnica.

Advertimos que, es de suma importancia mantener la estabilidad en el desempeño de las funciones de quienes integramos el Protocolo, fundamentalmente en relación al

¹ OCS 1555. Artículo 5. OBJETIVOS. Los objetivos del presente Protocolo son:

- Garantizar a la comunidad universitaria un ámbito de respeto de los derechos humanos de las mujeres y la comunidad LGTTTBIQ+;
- Promover una sociedad libre de violencia y discriminación por razones de género; - Realizar aportes vinculados a la prevención y sensibilización sobre discriminación y violencia de género a partir de la evaluación de los casos en los que se interviene.
- Brindar asesoramiento y acompañamiento a las personas afectadas;
- Sugerir las medidas de intervención institucional necesarias para garantizar la seguridad de la persona afectada, el pleno ejercicio de sus derechos y la transformación de las prácticas que dieron origen al hecho de discriminación y/o violencia de género;
- Realizar y analizar estadísticas sobre las situaciones de violencia y discriminación a los fines de poder adoptar medidas de prevención.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

seguimiento de los casos y lo sensible de la información a la que tenemos acceso. No obstante, el proceso de integración a un equipo ya constituido resultó facilitado por la modalidad de trabajo grupal interdisciplinario y colaborativo, que ha permitido dar continuidad a las actividades planificadas y procesos de intervención iniciados y/o en curso; así como también la profesión de las mismas, coincidentes con las salientes. Profundizaremos al respecto en el eje de Intervención.

Continuamos con las “**reuniones de equipo**” con frecuencia semanal, a efectos de disponer de este modo de un espacio de encuentro para tratamiento y seguimiento de casos de forma interdisciplinaria y planificación de las actividades. Durante el año 2023 realizamos **37 reuniones**, elaborando sus respectivas actas, con los temas tratados, las cuales dejamos debidamente asentadas y firmadas en el libro destinado a tal fin.

3.- Eje 1-Intervención específica de Casos.

3.1 Número de Entrevistas:

Durante el año 2023 se pautaron **142 entrevistas presenciales** conforme el siguiente detalle:

- Entrevistas en el marco de seguimiento de casos anteriores:**25**
- Entrevistas de nuevos casos: **87**
- Entrevistas con autoridades: **16**
- Entrevistas canceladas:**14**

Agregamos a ello, que tanto en casos nuevos, seguimientos como en la articulación con autoridades se mantiene comunicación telefónica permanente, lo que demanda un considerable tiempo destinado a tal fin.

Modalidad de contacto

Las personas que desean contactarse con el dispositivo pueden hacerlo por medio del correo electrónico: protocologenerounmdp@mdp.edu.ar; telefónicamente: **2236987603** o concurriendo a la oficina sita en calle **Avenida Independencia 3365, primer piso.**

Diferenciamos en este aspecto quienes se comunican por primera vez, de los casos en seguimiento. Durante el año 2023, quienes **se contactaron por primera vez**, lo han hecho conforme el siguiente detalle:

- Correo electrónico: **30** personas
- Telefónicamente: **12** personas



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

- Presentación espontánea: 4 personas

En relación a los casos en seguimiento se establece un contacto fluido telefónico y vía mail según los requerimientos de cada situación.

3.2. -Número de casos

En el presente informe presentaremos una estadística más acotada a las anteriores en las que el corte de casos era coincidente al año de gestión del equipo (de febrero a marzo), ya que consideramos que para mejor facilidad de lectura e interpretación, de aquí en adelante se realizará el análisis por año calendario. En función de ello, para ordenar la estadística se mostrarán los resultados de los casos atendidos de marzo a diciembre 2023, para que el próximo año ya pueda presentarse la estadística anual correspondiente (enero-diciembre 2024).

El **total** de casos atendidos en el período marzo - diciembre 2023 es **43**, aquí hacemos alusión a una situación de violencia o discriminación por motivos de género sin perjuicio de que las personas que la padezcan sean una o más, lo mismo que las personas denunciadas, siempre que trate del mismo hecho.

A los efectos de la estadística no hemos incluido aquellos casos, los contactos y articulaciones en las que no realizamos entrevista personal o seguimiento continuo, sino que terminamos articulando con otra institución, o que la persona, luego de una o más consultas mediante el correo electrónico y/o vía telefónica, no acudió a las entrevistas pautadas. Esa situación la reflejamos en el apartado de contactos por e-mail, celular y entrevistas canceladas.

Como hemos señalado en informes anteriores, nos parece necesario reiterar que los casos atendidos en el dispositivo no representan la totalidad de las situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género que suceden en la Universidad. En primer lugar porque hay situaciones que no son identificadas como violencia de género y, en segundo lugar, porque las personas afectadas no siempre pueden afrontar el proceso que conlleva una consulta y/o denuncia por los temores que invaden a quien atraviesa tal situación y las afectaciones que puede ocasionar en su **“vida universitaria”**, concepto que define la OCS 1555/20 como: **“el ejercicio integral de prácticas académicas, formativas, laborales, sociales y políticas que se expresan en las funciones de investigación, docencia, extensión, transferencia y gestión, así como en el ejercicio de la actividad política y gremial, y en la participación en la diversidad de manifestaciones culturales, artísticas, recreativas y deportivas que promueve la Universidad”** .



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



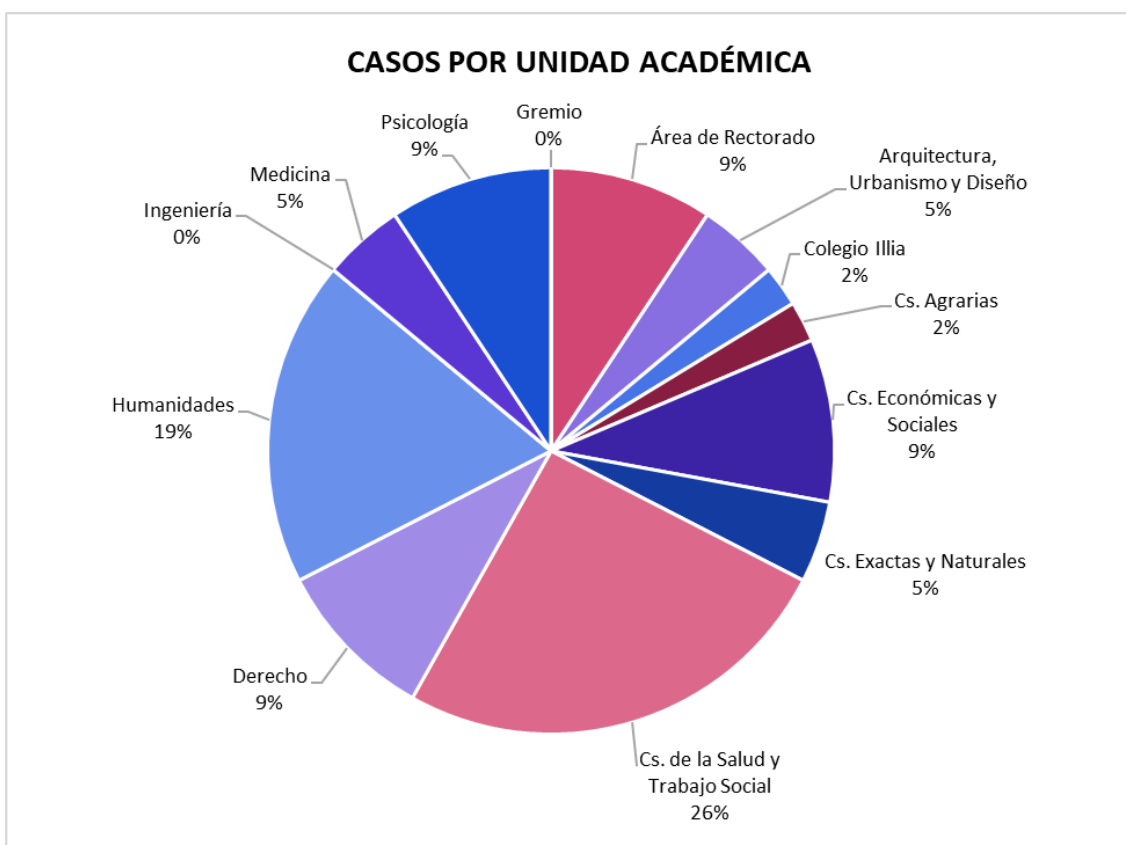
223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Por ello consideramos fundamental la difusión de la herramienta en relación a nuestra modalidad de abordaje, los principios con los que trabajamos, el acompañamiento a las personas afectadas que facilite el cese de las violencias y el restablecimiento de los derechos vulnerados.

3.2.a- Distinción por Unidades Académicas y/o Dependencias

Respecto de las Unidades Académicas y/o Dependencias intervinientes en los casos, se ha contabilizado para la presente estadística aquella a la que pertenece la persona denunciante y/o la que ha intervenido en el caso para disponer alguna medida, conforme el siguiente gráfico:



Aquí corresponde aclarar que, en el ítem “Área de Rectorado” se incluyeron los casos que involucraron a dependencias que justamente tienen como Autoridad Máxima a alguna Secretaría o Subsecretaría dependiente del mismo. Mientras que el ítem “Gremio” hace alusión a los casos que allí ocurren o que allí se deben dirimir.

La estadística que presentamos está confeccionada con las consultas y/o casos que concurren al dispositivo, de ello no podemos concluir que los números

exhibidos determinen la proporción de las situaciones que efectivamente suceden en cada Unidad Académico y/o Área de Rectorado.

Señalamos también, que existen situaciones que se resuelven sin que la persona afectada por la violencia concorra al dispositivo, precisamente a partir del compromiso asumido por funcionarxs de la gestión, que intervienen y toman decisiones para hacer cesar las violencias, efectuando las consultas al Protocolo acerca de cómo proceder y qué medidas implementar cuando han tomado conocimiento de alguna situación.

También nos encontramos con hechos que suponen violencia y/o discriminación y sin embargo no son vivenciados como tales por las propias personas afectadas y terceros involucrados de alguna forma. Recibimos consultas de las autoridades y de personas que son testigos de situaciones de violencia en forma permanente y según la situación planteada sugerimos los pasos a seguir considerando la menor exposición de quien padece la violencia, evitando la reiteración de los hechos y, respetando así uno de los principios rectores del protocolo el de la **No revictimización**².

Entendemos como revictimización o victimización secundaria a un tipo de respuesta institucional que se le brinda a la persona afectada contraria a la solución de su problemática, exponiéndola a repetir los hechos sucedidos de forma reiterada e innecesaria, con diferentes actores, en distintos momentos, con las consecuencias iatrogénicas que esto conlleva.

3.3- Tipo de casos

Diferenciamos tres tipos de casos:

- **Caso Interno:** Cuando la situación de violencia por motivos de género se genera entre integrantes de la comunidad universitaria, pudiendo desarrollarse dentro del ámbito universitario y/o en otros ámbitos pero que afectan la vida universitaria.
- **Caso Mixto:** Cuando alguna de las personas involucradas en la situación de violencia por motivos de género es ajena a la UNMdP, pero la situación afecta la vida universitaria. De este modo, la UNMdP ha tomado conocimiento y actuado en consecuencia, en tanto genera afectaciones en el espacio institucional, por ejemplo en lo laboral se han solicitado licencias por violencia

² OCS 1555/20 Artículo 6. PRINCIPIOS RECTORES. No re victimización :se deberá evitar la innecesaria exposición y reiteración de actos por parte de la persona afectada.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

de género, y en lo estudiantil se contemplaron situaciones de exámenes y cursadas.

- **No corresponde al Protocolo:** En estos casos hemos decidido que los mismos no correspondían a nuestra intervención, dado que si bien eran situaciones de violencia, las mismas no tenían una motivación basada en el género, o al menos, no se podía detectar ante la situación concreta. En consecuencia, hemos articulado con otras áreas de la Universidad o instituciones locales, y asesorando a la persona consultante para que acuda a esos espacios específicos. En todas las situaciones de esta naturaleza hemos tomado la decisión en equipo, interdisciplinariamente, luego de más de una entrevista con la persona denunciante en la que se le ha explicado los motivos por los que no correspondía nuestra intervención.



3.3.a-Tipo de Violencias Denunciadas

En este punto analizamos los tipos de violencia conforme la Ley 24.685 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales -marco regulatorio del Protocolo-, la cual los define en su art. 5³.-

³ ARTÍCULO 5º - Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

- 1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
- 2.- Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje,



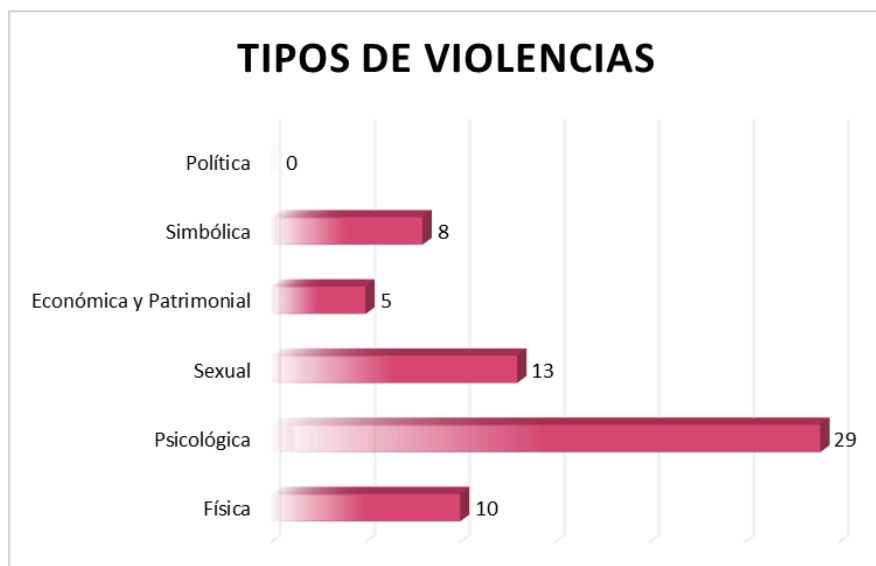
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En base a estos datos, y teniendo en consideración que de los casos atendidos, 5 de ellos “no corresponden al Protocolo” (el 12% conforme al gráfico anterior); nos encontramos con 38 casos, donde observamos cómo se han denunciado más de un tipo de violencia respecto de una misma situación.



Aquí observamos que la violencia psicológica, al igual que en los períodos anteriores, es la que más se ha denunciado. Nos parece importante reiterar lo expuesto en informes precedentes respecto de este tipo de violencia, que en algunas situaciones no se percibe como tal por las propias personas afectadas e incluso tercerxs que presencian comentarios denigrantes, descalificaciones, hostigamientos, insultos, ridiculizaciones y otras formas que dañan la autoestima y el pleno desarrollo

ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.

3.- Sexual: Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.

4.- Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:

- a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes;
- b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;
- c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna;
- d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.

5.- Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

6.- Política: La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones. (Inciso incorporado por art. 3° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

de las personas; y que, como consecuencia, provocan afectaciones en la salud que son asociadas a una violencia constante y normalizada incluso para la propia víctima. Solemos escuchar “ya sabemos como es, no lo escuches”, “trata de no hablarle”, “fijate si te puedes cambiar de oficina”, “cambiante de comisión o sentate lejos...”, “evitalx”, como algunas expresiones que van restringiendo los derechos de quienes están expuestos a esta violencia mientras que quien la ejerce goza de absoluta impunidad para continuar violentando.

Asimismo, el resto de las violencias se mantienen en las mismas proporciones que años anteriores, por lo que reiteramos lo preocupante que resulta la cantidad de casos de violencia sexual y física, las que no sólo se han dado fuera del espacio físico de la Universidad sino también al interior de la misma.

3.3.b-Modalidades de Violencias.

En concordancia con lo expuesto en el punto anterior, evaluamos las modalidades de violencia denunciadas. Aquí también los criterios de selección fueron en base al art. 6 de la Ley 26.485⁴, aunque tres de esas modalidades no se

⁴ ARTÍCULO 6° — Modalidades. A los efectos de esta ley se entiende por modalidades las formas en que se manifiestan los distintos tipos de violencia contra las mujeres en los diferentes ámbitos, quedando especialmente comprendidas las siguientes:

a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia;

b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil;

c) Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral;

d) Violencia contra la libertad reproductiva: aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la Ley 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable;

e) Violencia obstétrica: aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la Ley 25.929.

f) Violencia mediática contra las mujeres: aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

g) Violencia contra las mujeres en el espacio público: aquella ejercida contra las mujeres por una o más personas, en lugares públicos o de acceso público, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

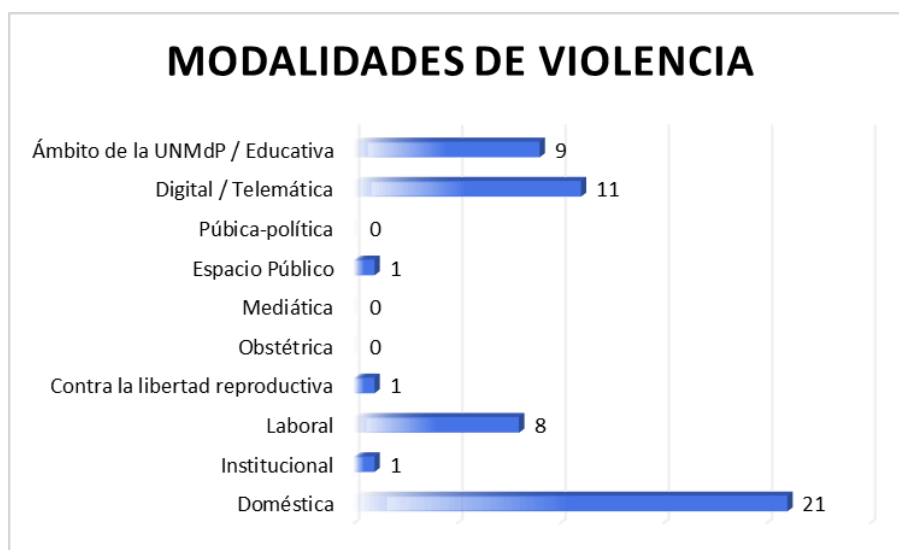


223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

visualizaron en los casos presentados (obstétrica -inc e-, mediática -inc. f- y pública-política -inc. h-) es decir que **se dieron casos de violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, en el espacio público, pública-política y digital-telemática.**

A su vez se ha incluido en este análisis otra categoría denominada “**ámbito educativo**” utilizado en forma residual para aquellos casos que no encuadran dentro de las mencionadas anteriormente y se han dado entre integrantes de la comunidad universitaria en función de sus relaciones allí establecidas y el mismo ámbito académico-laboral.



su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo. (Inciso incorporado por art. 1° de la Ley N° 27.501 B.O. 8/5/2019)

h) Violencia pública-política contra las mujeres: aquella que, fundada en razones de género, mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando o menoscabando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres, pudiendo ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política, tales como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, organizaciones sociales, asociaciones sindicales, medios de comunicación, entre otros. (Inciso incorporado por art. 4° de la Ley N° 27.533 B.O. 20/12/2019)

i) Violencia digital o telemática: toda conducta, acción u omisión en contra de las mujeres basada en su género que sea cometida, instigada o agravada, en parte o en su totalidad, con la asistencia, utilización y/o apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objeto de causar daños físicos, psicológicos, económicos, sexuales o morales tanto en el ámbito privado como en el público a ellas o su grupo familiar.

En especial conductas que atenten contra su integridad, dignidad, identidad, reputación, libertad, y contra el acceso, permanencia y desenvolvimiento en el espacio digital o que impliquen la obtención, reproducción y difusión, sin consentimiento de material digital real o editado, íntimo o de desnudez, que se le atribuya a las mujeres, o la reproducción en el espacio digital de discursos de odio misóginos y patrones estereotipados sexistas o situaciones de acoso, amenaza, extorsión, control o espionaje de la actividad virtual, accesos no autorizados a dispositivos electrónicos o cuentas en línea, robo y difusión no consentida de datos personales en la medida en que no sean conductas permitidas por la ley 25.326 y/o la que en el futuro la reemplace, o acciones que atenten contra la integridad sexual de las mujeres a través de las tecnologías de la información y la comunicación, o cualquier ciberataque que pueda surgir a futuro y que afecte los derechos protegidos en la presente ley.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

A diferencia de lo ocurrido con los tipos de violencia, las modalidades se han visto combinadas en pocas situaciones y, concretamente se dieron en conjunto con la violencia doméstica, siendo esta última la más denunciada. Esa particularidad puede deberse a que el art. 2 de la OCS 1555/20 agregó -respecto de la ordenanza anterior n° 2380/17- *“Las relaciones interpersonales entre integrantes de la comunidad que afecten la vida universitaria”*, por lo que hemos recibido varias consultas de situaciones encuadradas en dicha modalidad entre los integrantes de la Comunidad Universitaria, por fuera de aquél espacio.

3.4-Expectativas de la consulta



Considerando el gráfico que antecede, observamos un alto porcentaje de consultantes que sólo concurren para asesorarse, disminuyendo notoriamente el número en relación a requerir una intervención específica (medidas restaurativas o psicoeducativas) o una medida de protección que resguarde a la persona afectada y ponga cese a la violencia padecida en forma inmediata. Por su parte, los casos en los que se han requerido inicio de expedientes disciplinarios han sido muy pocos al igual que en los años anteriores.

Aquí se hace la salvedad de que en un caso del año anterior (2022) que hemos contabilizado como “asesoramiento-contención”, se ha iniciado un expediente sancionatorio en 2023. Por lo que podemos concluir que estamos ante estadísticas dinámicas, dado que el acompañamiento trasciende el año calendario en el que se exponen los datos.

Estos números nos permiten sostener que, de quienes concurren al dispositivo casi el 50% lo hace para asesorarse, desestimando en una primera instancia la



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

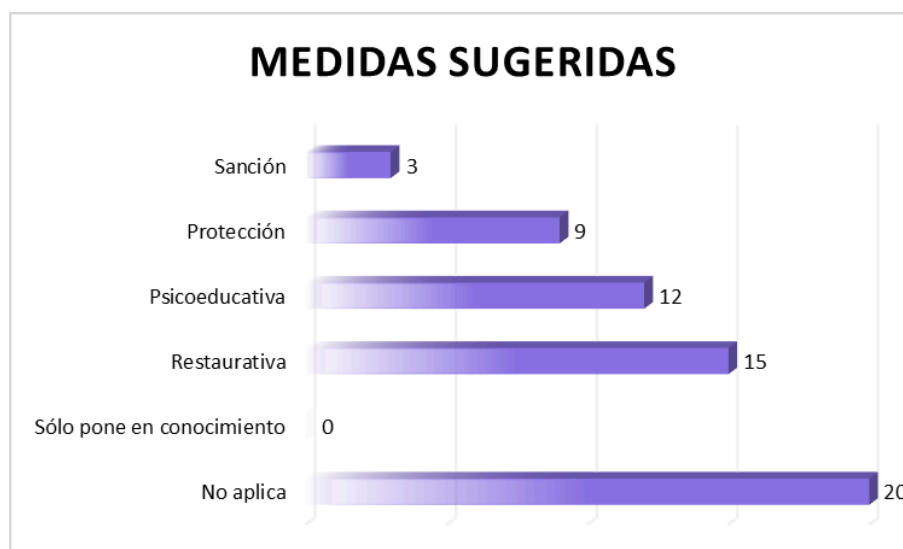
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

intervención de autoridades, aún sabiendo a partir de la consulta que la situación que relata es de violencia y/o discriminación por motivos de género.

En concordancia con lo expuesto anteriormente las decisiones de eludir las intervenciones institucionales en algunos casos obedece a evitar la “exposición”, también por falta de confianza en relación a los resultados que podrían obtenerse, los temores a la falta de credibilidad respecto del relato por parte de quienes deben intervenir, a ser revictimizada o perjudicada por la denuncia efectuada.

Se sostiene en la estadística la pretensión de quienes consultan de lograr el cese de la violencia requiriendo a tal efecto medidas de protección, y/o medidas psicoeducativas orientadas a la transformación de discursos y prácticas violentas y/o discriminatorias, siendo un porcentaje muy bajo lxs que solicitan acciones disciplinarias con la finalidad de que quien ha ejercido la violencia reciba una sanción.

3.4.a-Medidas sugeridas



Aquí nos detenemos a analizar las medidas que recomienda el equipo de profesionales del dispositivo en los informes técnicos-valorativos realizados, los que -conforme lo prescribe la OCS 1555/20 en su art. 10- son remitidos a las máximas autoridades de las Unidades Académicas o áreas laborales correspondientes con sugerencias de medidas a adoptar en el caso concreto, ello de acuerdo a la voluntad de la persona afectada, teniendo en cuenta la protección de sus derechos y la proporcionalidad de la medida.

En ese sentido, hemos clasificado las medidas sugeridas en cuatro categorías:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

***Protección:** destinada al resguardo de la persona afectada y el cese inmediato de la situación de violencia, por ejemplo cambio de cursada de la persona que ha ejercido violencia, apartamiento de un docente o trabajador universitario etc.

***Psico-educativa:** en la cual se incluye la derivación al **Dispositivo “Interpelando masculinidades”⁵** o la sugerencia de tomar una **capacitación que sensibilice en perspectiva de género y violencias.**

***Restaurativa:** en aquellos casos que se ha requerido un pedido de disculpas o, que en virtud de la situación de violencia se requirió una medida institucional que acompañe la trayectoria educativa o laboral de la persona afectada, como el caso de regímenes especiales de cursada, reprogramación de un examen o licencias laborales por motivos de género.

En relación a medidas de esta índole se solicitaron y otorgaron **licencias por violencia de género**, de casos en seguimiento del año 2022 y de casos de 2023; **pedidos de disculpas**, medidas que comprenden **regímenes especiales de cursada, reprogramación de exámenes y justificación de inasistencias; ingresos al jardín maternal, reparación de elementos de trabajo** etc.

***Sólo pone en conocimiento:** cuando la persona consultante sólo ha requerido exponer su situación ante el protocolo, sin llevar adelante ninguna otra acción.

***Sanción:** cuando acompañamos el pedido de inicio de una acción disciplinaria a la persona denunciada.

Es importante destacar que si bien en el informe se considera lo peticionado por la consultante al momento de la entrevista, el equipo puede sugerir otras medidas orientadas a la no repetición de hechos de violencia no sólo en relación a quien nos ha consultado sino también hacia otrxs. Incluso medidas que consideren los objetivos generales del protocolo que se desprenden de la ordenanza respectiva: promoción de derechos, sensibilización, prevención y difusión, entre otras.

⁵ Confr Resolución de Rectorado 4780/2021 y su anexo.



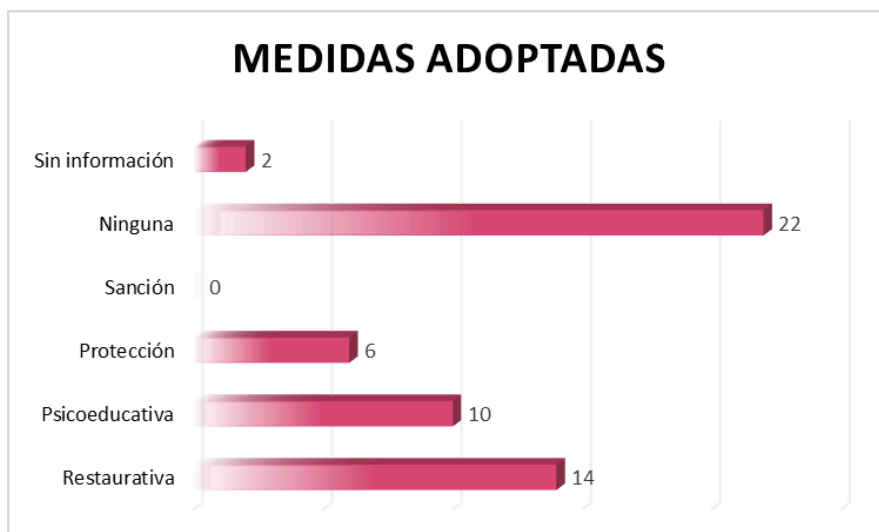
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

3.4.b-Medidas implementadas



Al respecto, señalamos que sólo dos de las medidas de protección solicitadas no han sido adoptadas por las autoridades, dos de ellas porque al no haber sido ubicados los denunciados luego del hecho, no se les pudo notificar de la medida; siendo el compromiso de la autoridad correspondiente a aplicarla llegado el caso.

Respecto de las medidas psicoeducativas aquí nos referimos a las derivaciones al dispositivo Interpelando Masculinidades y la capacitación en Ley Micaela. Aquí también nos encontramos con las dos situaciones en las que se ha sugerido la medida pero no se ha implementado por no haber dado con el paradero de los denunciados.

En relación al **dispositivo Interpelando Masculinidades**, el cual consiste en un espacio grupal de acompañamiento y abordaje para varones/masculinidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata que ha ejercido violencia de género⁶, dependiente del Programa Integral de Políticas de Género; durante el año 2023, hemos efectuado 11 derivaciones correspondientes a casos de este año y 2 derivaciones correspondientes a casos del 2022 (como se explicita en el apartado correspondiente). Siendo las autoridades de gestión las responsables de notificar a la persona denunciada, dicha **recomendación de asistencia** la han hecho en **12 casos**, existiendo un caso que a la fecha no ha sido notificado por la autoridad respectiva.

De acuerdo a lo observado en el informe anual proporcionado por el Coordinador del espacio, Lic. Lucas Serra, el resultado a la fecha es el siguiente: 2 personas efectivamente participaron regularmente en los encuentros iniciales, 1 persona se

⁶ RR 4780/21



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

incorporó en noviembre de 2023 manifestando su voluntad de continuar en 2024, 5 personas asistieron al primer y/o segundo encuentro preliminar con el coordinador pero finalmente no concurrieron al espacio grupal, 5 personas directamente no se contactaron para dar inicio a los encuentros de admisión.

Quienes no han efectivizado su incorporación y permanencia en el grupo de reflexión conforme los requerimientos del dispositivo, aunque hayan concurrido a una o dos entrevistas con el coordinador, consideramos que no cumplieron la medida psicoeducativa. Estos datos son muy preocupantes ya que la participación en estos grupos es sumamente necesaria para la reflexión y no repetición de las violencias ejercidas.



Por otra parte, en relación a las **acciones disciplinarias** iniciadas en el año 2023, aún están en trámite. En cuanto al inicio de expedientes disciplinarios, a ninguno se ha dictado una resolución final. Sin perjuicio de que se encuentran en trámite avanzado, éstos se iniciaron en los meses de junio, septiembre y noviembre respectivamente.

3.5- Número de personas consultantes y/o denunciantes: 48

3.5.a-Géneros



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En este punto analizamos la variable basándonos en la Ley de Identidad de Género N° 26743, que propone el reconocimiento de la identidad como un derecho, y según la definición comprendida en su artículo 2⁷. En este sentido, nos hacemos eco de las normativas vigentes, que se encuentran en consonancia con el texto de la presente ley desde la que emanan las políticas universitarias inclusivas de la diversidad, como por ejemplo considerar el pronombre por el que una persona desea ser llamada.



3.5.b-Franja Etaria

⁷ ARTICULO 2° — Definición. Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

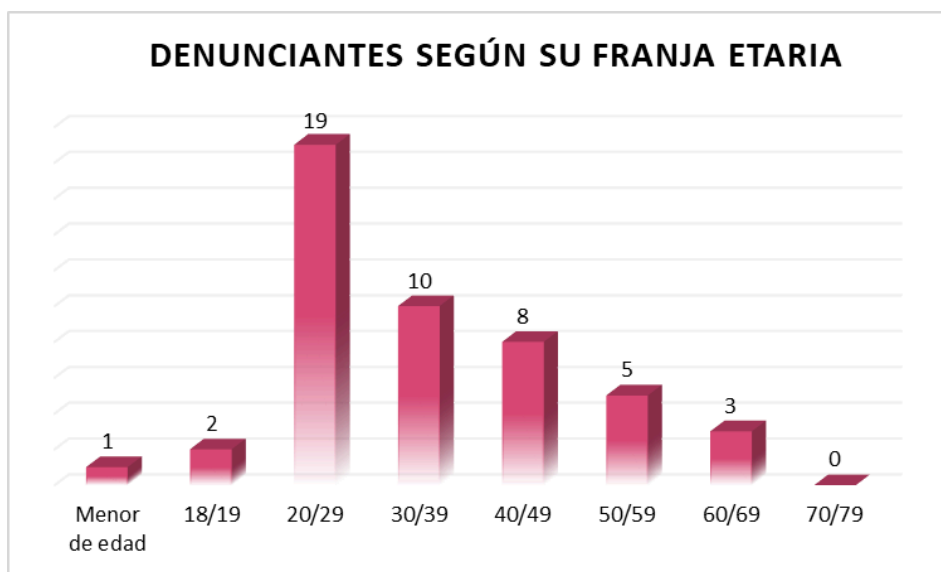


protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

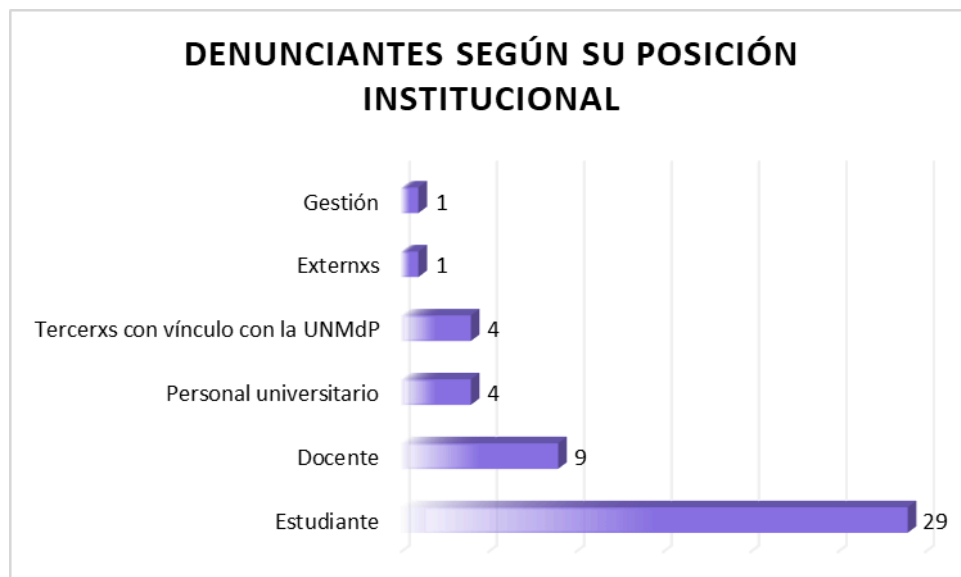


223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



3.5.c-Posición Institucional



En este aspecto vemos cómo parece corresponderse la franja etaria con la posición institucional dado que la mayoría de las personas denunciadas son las estudiantes, en sintonía con las personas más jóvenes de la comunidad universitaria.

3.6- Número de personas denunciadas: 44

3.6.a-Géneros

En este apartado consideramos la variable Género de idéntico modo según la descripción para el caso de las personas denunciadas.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



El gráfico nos muestra a los varones como los más denunciados por violencia de género, lo que resulta esperable debido a la definición de violencia por motivos de género de la ley 26485⁸, de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres⁹, conforme la base estructural sobre la cual se asienta. Siendo una manifestación de la histórica relación desigual de poder entre varones y mujeres que establece un modelo de dominación masculina sobre las mujeres y todas aquellas personas que no “encuadran” en los roles y estereotipos de género que propone la cultura patriarcal, binaria y heterosexual, violentando y discriminando a mujeres y al colectivo de la diversidad y disidencias que no respondan a dicho paradigma.

Sin embargo, observamos en relación a estadísticas de años anteriores un leve incremento de mujeres denunciadas. Este tipo de casos suelen plantear situaciones de **violencia simbólica**, agresiones y conductas discriminatorias basadas en prejuicios y comportamientos esperables para mujeres y varones en una sociedad patriarcal, lo que denominamos roles y estereotipos de género: “Los estereotipos de género son imágenes construidas social e históricamente que establecen aquello que se espera socialmente del varón y la mujer. Están elaborados en base a prejuicios, actitudes y

⁸ **ARTÍCULO 4º** -Definición. Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, por acción u omisión, basada en razones de género, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, en el espacio analógico digital, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, participación política, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

⁹ **ARTÍCULO 1** -Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

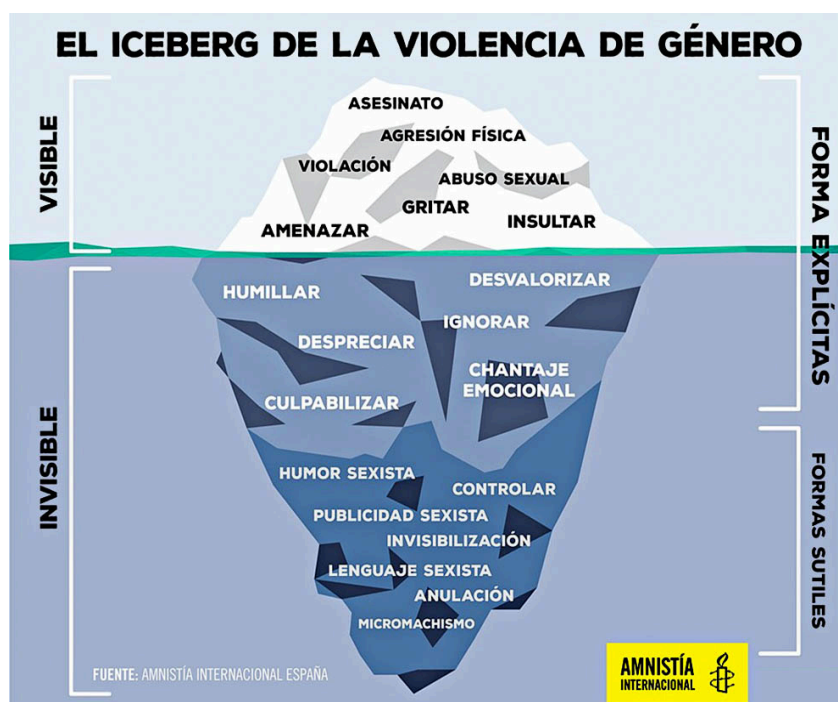
creencias aplicadas a todos los varones y las mujeres en general, e intervienen en la construcción social de la identidad de las personas”(Formación Ley Micaela-UNMDP, 2023)¹⁰ que reproducen las relaciones desiguales de género.

Asimismo, puede presentarse con el tipo de **violencia psicológica**, por el impacto y daño emocional que causa agredir o discriminar a una mujer por su condición de tal o al colectivo LGTTTBIQ+ precisamente por no responden al modelo patriarcal sea por su **identidad de género y/o expresión de género y/o orientación sexual**.

Ambos tipos de violencia pueden exteriorizarse en el **ámbito laboral** o en **ámbito académico/educativo** incluso en el **ámbito doméstico** con afectación en la vida universitaria de quien la sufre.

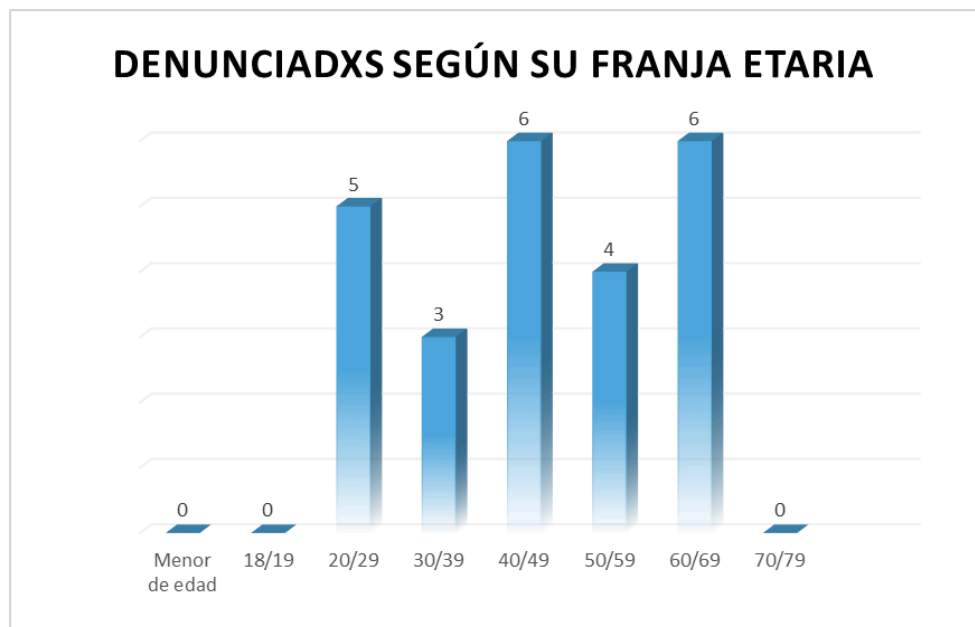
Por ello consideramos primordial trabajar en la desnaturalización de estas violencias históricamente toleradas, difíciles de identificar y reconocer y en la que todxs estamos implicadxs, incluso las mujeres.

Graficamos con el Iceberg de la violencia, que nos permite visualizar las violencias invisibles y aquellas más sutiles que ninguna persona está exenta de cometer, son prácticas internalizadas, que perpetúan la desigualdad de mujeres y disidencias y reproducen la cultura patriarcal.

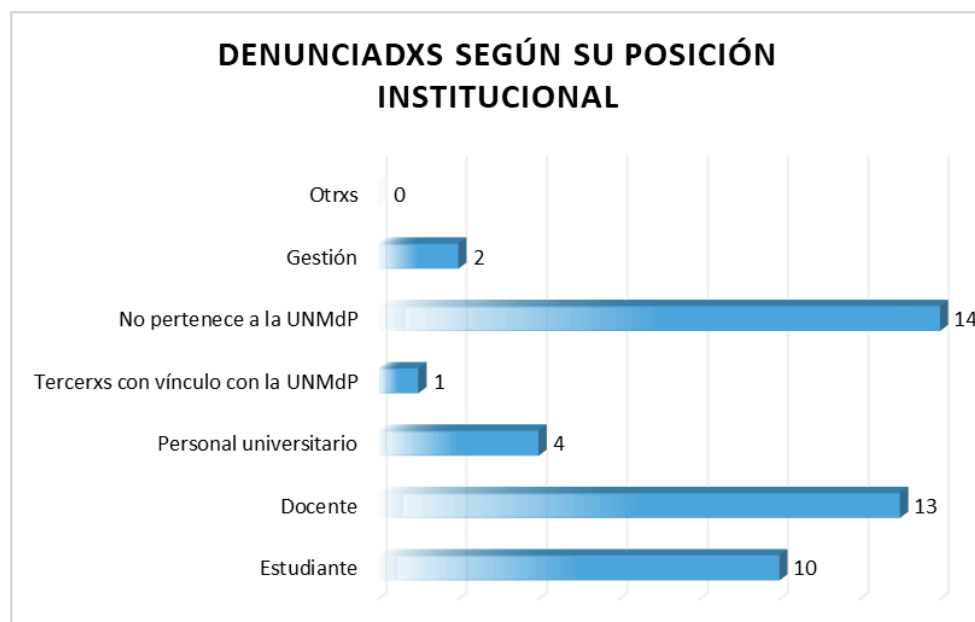


¹⁰ Confr. Módulo de Formación Ley Micaela para Docentes(2023). Programa Integral de Políticas de Género. Pág. 9

3.6.b-Franja Etaria conocida



3.5.c-Posición Institucional



Acá vemos cómo se invierte lo mencionado respecto de las denunciadas ya que si bien las personas denunciadas han sido en su mayoría externas a la UNMdP



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

(descontando esos casos “mixtos”), los más denunciados son los docentes, lo cual resulta novedoso dado que años anteriores, el mayor número de denunciados eran los estudiantes, quienes ahora encontramos en segundo lugar, seguidos de los trabajadores y la gestión. Por ende, también su franja etaria es superior.

Ésto resulta preocupante dado que la violencia de género también es un abuso de poder por edad y posición institucional.

Al desagregar los datos, más de la mitad de los docentes denunciados fue por sus pares docentes, a la inversa que ocurrió años anteriores en los que quienes más los denunciaban eran las estudiantes. Por su parte, todos los estudiantes fueron denunciados por sus compañeras de estudio, lo mismo en el área de trabajadoras, han sido denuncias entre personas del mismo sector.

3.7 Seguimiento de casos:

La intervención del dispositivo implica el acompañamiento de la persona que concurre desde la primera entrevista hasta que la situación de violencia expuesta cese en forma inmediata, a partir de las recomendaciones efectuadas por el equipo técnico.

El seguimiento implica la articulación con la unidad académica y/o área a la cual pertenece la persona afectada y/o persona denunciada a efectos de supervisar la implementación de las sugerencias efectuadas en los informes, las dificultades que se presenten, el asesoramiento a las funcionarias que deben ejecutar las medidas correspondientes. Asimismo, en los casos en que se ha iniciado acción disciplinaria, el acompañamiento a la denunciante cuando es convocada por el área legal y seguimiento del expediente administrativo hasta su finalización.

La actividad de seguimiento comprende expedientes de años anteriores que aún están en trámite, manteniendo contacto fluido con las instructoras a cargo de los casos con pedido de acción disciplinaria, solicitudes de informes sobre estado de las causas, pronto despacho e incorporación en casos anteriores de nuevos hechos de violencia si sucedieran.

En el transcurso del año 2023 se realizó el seguimiento de 20 casos, con intervenciones concretas, conforme el siguiente detalle:

- Casos del año 2018: **5**
- Casos del año 2019: **2**
- Casos del año 2020: **1**
- Casos del año 2021: **2**
- Casos del año 2022: **10**



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Como se puede observar aún están en trámite expedientes de larga data, que continúan con el trámite sumarial. En varios de ellos se han efectuado presentaciones advirtiendo sobre la probabilidad que dichas acciones prescriban al no ser resueltas en un plazo razonable, existiendo dos casos en los cuales se declaró extinguida la acción por el transcurso del tiempo, es decir que prescribieron.

Consecuencias de la prescripción de las acciones disciplinarias:

Advertimos como **muy preocupante que las acciones disciplinarias finalicen con la prescripción de la acción**, por las consecuencias que tiene para la denunciante y la institución en su conjunto.

En tal sentido consideramos fundamental la **celeridad** (OCS 1555/20)¹¹ como un principio que debe ser observado para evitar que las acciones administrativas concluyan de esta forma, de modo que la persona afectada reciba una respuesta oportuna y efectiva.

La prescripción como resultado de una acción administrativa sólo **profundiza la asimetría de poder existente entre las partes involucradas**, liberando de responsabilidad a la persona denunciada, consecuencia que se irradia al resto de lxs integrantes de la comunidad universitaria.

Este resultado adverso no solo impacta en las personas afectadas, sino que además opera generando cierto desánimo en otras posibles denunciantes, que ante la certidumbre de saber que su situación no será resuelta de manera rápida, podrían desistir de tal posibilidad; y además, en consonancia con ello envalentona a quienes han ejercido violencia al no recibir la sanción que corresponde, colaborando con un clima de **impunidad para las violencias denunciadas en la institución universitaria, además de considerar que la prescripción se convierte en un serio obstáculo a la reparación de las personas afectadas y la no repetición de las violencias ejercidas.**

Acercarse al protocolo, hacer visible una situación de violencia e instar la acción disciplinaria requiere de un esfuerzo subjetivo sustantivo para las personas afectadas, y que la respuesta institucional sea la prescripción por la demora irrazonable del trámite sumarial no cumple con las expectativas de quien denuncia y menos aún con los fines que prescribe la OCS 1555/20; incurriendo incluso en la **revictimización** que se intenta evitar y el detrimento de la herramienta institucional

¹¹ Anexo OCS 1555/20 Art. 6 “...Celeridad: se deberá actuar con la mayor celeridad posible a los fines de que la actuación sea efectiva..”



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

(PAVG) con las consecuencias que conlleva para la consecución de su propósito principal, erradicar las violencias del ámbito universitario.

Consideramos necesario expresar que, el **compromiso institucional en relación a la temática y los objetivos de prevenir y erradicar las violencias por motivos de género en el ámbito de la Universidad** deben traducirse en acciones concretas, y ello implica **hacer los mayores esfuerzos para evitar la prescripción de los procesos administrativos**, el **silenciamiento** de las personas que han sido violentadas, la **impunidad** de quienes han ejercido violencia y la posibilidad de **repetición** de este tipo de conductas.

Si bien la Universidad ha hecho esfuerzos para adoptar las políticas institucionales y consecuente con ellas, la creación de dispositivos para abordar la violencia contra las mujeres y el colectivo LGTTTBIQ+ en la institución; advertimos cierta dicotomía entre la disponibilidad formal de dichos recursos y los efectos de su implementación ante los casos que ameritan acción disciplinaria, donde la **respuesta obtenida no se corresponde con la gravedad del problema y tal situación perpetúa la naturalización de las prácticas violentas por motivos de género y profundiza el sentimiento de desconfianza en el sistema.**

Respecto de los casos de 2022, se han efectuado actuaciones distintas a las del año anterior, y es por ello que hacemos hincapié en que **las estadísticas son dinámicas** dado que, por ejemplo, casos que en el informe anterior fueron ubicados como “asesoramiento”, en el año 2023 iniciaron acciones disciplinarias, o se dio intervención a las autoridades sugiriendo medidas de protección, restaurativas y/o psicoeducativas, por ejemplo -tal como fuera señalado- se han tramitado dos licencias por violencia de género, y dos derivaciones al dispositivo “interpelando masculinidades” de casos que fueron iniciados en el año 2022.

3.8 -Procesamiento de los Datos:

Considerando los datos hasta aquí desarrollados, nos interesa remarcar que el 56% de los casos son internos, es decir, la situación de violencia sucedió entre integrantes de la comunidad universitaria. Este dato resulta ser sumamente relevante, ya que ubica a la comunidad de la institución universitaria como el lugar en el que mayormente se ejerce la violencia por razones de género y/o discriminación. En correlación con lo expuesto, observamos la prevalencia de los tipos simbólico y psicológico, tipologías comúnmente invisibilizadas cuyos efectos perjudiciales son constantes, dañando subjetiva y físicamente a las personas que las padecen, sean víctimas directas y/o quienes comparten el entorno en el que acontecen. Al respecto



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

debemos mencionar que los tipos de violencia psicológica y simbólica se encuentran presentes en los otros tipos considerados, solo que generalmente están naturalizadas por las propias personas que la sufren y también por su contexto volviéndose de ese modo perdurables y altamente efectivas.

Por otra parte, vemos con preocupación los indicadores relacionados con la violencia ocurrida en el ámbito doméstico, entorno en el cual generalmente se dan conjuntamente los tipos de violencia física y sexual, considerando que en la mayoría de los casos, ambos (denunciante y denunciadx) forman parte de la comunidad universitaria. Estas situaciones, sumado al índice de violencia en el espacio de la universidad, visibiliza una situación de extrema gravedad ya que las personas que la padecen son puestas en riesgo en su integridad vital y en su intimidad por la convivencia en los diferentes ámbitos de su vida cotidiana, tanto en su hogar, como en su lugar de trabajo y/o de estudio.

Lo anteriormente señalado genera un llamado de atención para continuar trabajando en acciones que conlleven la toma de conciencia del riesgo y la prevención a tiempo.

En relación a la posición institucional, el género y los tipos, encontramos que las estudiantes mujeres son quienes aparecen mucho más expuestas a estas situaciones, sometidas a violencias psicológica, física, sexual y digital, que podemos asociar con la asimetría de poder que implica por su posicionamiento institucional y también de género (por ser estudiantes o por estar iniciándose en su carrera académica y/o de investigación). Otro dato significativo que se reitera es la consulta de varones (8%). En este caso, todos han sido testigos, excepto en uno donde la situación tratada no fue un caso que correspondiera a la intervención del Protocolo. Asimismo observamos un porcentaje similar al año anterior de personas denunciantes no binaries.

En relación a la franja etaria de los denunciados, observamos que guarda relación con las asimetrías jerárquicas que se presentan en los casos de violencia por motivos de género. El 84% son varones, cuya edad comprende entre los 40-70, coincidente con cargos docentes y/o estudiantes que también ejercen cargos docentes o se encuentran en años superiores respecto a las personas a quienes violentan, donde la relación de asimetría de poder y de género configura un elemento que habilita para el ejercicio de la violencia.

¿Qué solicitan al protocolo las personas que se encuentran en situación de violencia de género y/o discriminación?: Observamos que, de todas las consultas realizadas, **el 46% requiere asesoramiento y contención y sólo el 7% solicita una**



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

medida disciplinaria (luego de haber solicitado previamente medidas intermedias de protección) al no poder cesar la violencia por otros medios. Por otra parte, es significativo que **la intención no es el castigo punitivista, sino que la violencia cese**, por eso también destacamos el trabajo de articulación con los otros dispositivos y áreas de la UNMdP mencionadas en este informe por tratarse de una responsabilidad institucional. Si tomamos en consideración las consecuencias en la salud integral de las personas a causa del padecimiento sistemático de la violencia, dichos efectos se van irradiando hacia varias dimensiones, produciendo sufrimientos graves, sin ser conscientes del porqué les ocurre y perpetuándose en el tiempo. Tanto la persona como la institución asumen que se trata de un problema individual, recayendo en la persona-víctima la responsabilidad de las consecuencias. Es importante señalar que, en aquellos casos en los cuales no se toman las medidas y acciones pertinentes para que la situación de violencia cese, se avanza en situaciones de **violencia institucional**.

Estas situaciones nos advierten de la importancia de continuar realizando acciones de sensibilización a efectos de visibilizar y desnaturalizarlas, en pos del objetivo principal de convivir en el espacio universitario libre de violencias y discriminación.

4-Eje 2- Gestión institucional: capacitación, prevención y difusión del Protocolo.

Lo reseñado comprende el tercer año de trabajo consecutivo, desde la vigencia de la OCS 1555/20. Los primeros dos años de trabajo fueron desarrollados por el mismo equipo de profesionales, lo que permitió consolidar una forma de gestión institucional, articulaciones, difusión de la herramienta y seguimiento de los casos. En cambio, en este tercer año de funcionamiento el dispositivo ha atravesado modificaciones en su conformación, particularmente en las personas que integran el equipo; como se describe a continuación a lo largo del presente informe.

4.1 -Reuniones intrainstitucionales

Durante el año 2022 mantuvimos reuniones con las autoridades de las Unidades Académicas a efectos de dar a conocer la herramienta, debido al cambio de mandatos, conforme se detalló en el informe de gestión del año anterior, al cual nos remitimos y que puede ser consultado en el link que figura a pie de página.¹²

¹² https://drive.google.com/file/d/1-dS8t9l323_j8biW6eJKBvZ1VH07n3_r/view



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En el periodo que abarca el presente informe continuamos en permanente comunicación con las gestiones, propendiendo a la realización de acciones preventivas, la atención de consultas por las situaciones que se presentan en las unidades académicas como en relación a los casos que derivamos desde el dispositivo.

4.1.a.-Reuniones de capacitación y/o difusión del PAVG

Asimismo, en esta etapa se mantuvieron reuniones con áreas específicas y espacios de formación institucionales, como también concertamos encuentros a requerimiento de distintos sectores. A partir de la preocupación de múltiples integrantes de la comunidad universitaria respecto de las situaciones que se presentan, en relación a consultas de cómo intervenir, qué hacer en caso de ser testigo de hechos de violencia, cómo evitar la revictimización y la sobre intervención, se ha hecho hincapié en el procedimiento a seguir, la importancia de hacer uso de la herramienta al consultar y/o derivarnos situaciones de las que toman conocimiento, aún aquellas que generan duda, y en los principios que rigen la actuación del dispositivo: confidencialidad, celeridad-respeto, no-revictimización, asesoramiento y contención.

Las reuniones mantenidas se detallan a continuación:

- Instituto de investigaciones en Producción, sanidad y ambiente (IIPROSAM):
27/03/23
- Encuentro estudiantes Especialización en Violencia Familiar de la FCSyTS:
27/03/23
- Segunda capacitación para la formación de Promotorxs para el Abordaje de las Violencias por Motivo de Género. FCSyTS: 21/04/23.
- Reuniones con el Espacio Vincular de la FCEyN : 18/05/23 y 01/06/23
- Encuentros con estudiantes de la Cátedra de Supervisión de FCSyTS:
13/06/23 y 27/06/23.
- Encuentro con integrantes del Instituto de Investigaciones Biológicas: 07/08/23
- Encuentro junto a la Consejería de Entornos Laborales en el marco de los seminarios internos del Instituto de Investigaciones Marinas y Costeras (IIMyC: 29/09/23).



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



4.1.b.-Reuniones de gestión

Por otra parte, **mantuvimos varias reuniones en áreas dependientes del Rectorado** que participan en el circuito de los expedientes administrativos a efectos de compartir ideas que permitan mejorar el trámite de los mismos, haciendo énfasis en la importancia de la confidencialidad y celeridad en las actuaciones, la urgencia en poder incorporar los expedientes del dispositivo al SUDOCU, y la implicancia que tiene para las víctimas y otras posibles denunciantes la prescripción de las acciones sumariales, debido a expedientes de larga data aún sin finalizar.

En tal sentido se mantuvieron encuentros con la **Secretaría legal y técnica, Dirección de asuntos jurídicos, Dirección de Dictámenes, Dirección de Sumarios, Instructores, División Despacho, Relatoría, Mesa de Entrada, Consejo Superior y Secretaría Privada**, realizadas el 10/04/23 y el 23/08/23.

Asimismo estamos en diálogo permanente con dichas áreas a efectos de lograr la respuesta oportuna, efectiva y no revictimizante que requieren quienes ponen en conocimiento una situación de violencia que están padeciendo.

Se trabajó con algunos servicios intra institucionales generando intervenciones integrales para dar respuesta a problemáticas complejas que requieren de la intervención de distintos sectores como el **Servicio Social Universitario y el Servicio Universitario de Salud**.

Con el Servicio Social Universitario en la articulación y coordinación de acciones en la intervención de casos comunes, con el objetivo de dar una respuesta integral favoreciendo el acompañamiento a lxs estudiantes en aspectos sociales, psicológicos y materiales.

Se advierte que la afección en la salud mental de las personas involucradas en situaciones de violencia demanda dispositivos de atención y acompañamiento específicos en esta institución educativa a fin de brindar respuestas eficaces y oportunas.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Las reuniones mantenidas se detallan a continuación:

Detalle de reuniones:

- Reuniones con la Secretaría de Asuntos Laborales de Rectorado: 04/05/23 y 08/09/23
- Encuentro con delegadxs de Asociación Personal Universitario (APU): 17/05/23



- Encuentros con la Lic. Romina Tiritilli, responsable de la Consejería en Entornos laborales: 18/04/23 y 04/07/23
- Encuentro con las áreas de la Secretaría Bienestar de la Comunidad Universitaria: 09/10/23



- Encuentro con integrantes del Centro de Estudiantes de la FCEyN: 17/11/23



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

4.2 -Articulaciones con el Programa Integral de Políticas de Género

El Protocolo se encuentra en diálogo permanente con el Programa Integral de Políticas de Género, desarrollando desde el inicio de esta segunda etapa del dispositivo -a partir de la sanción de la OCS 1555/20- actividades en forma conjunta y colaborativa.

En este sentido, estamos en contacto permanente con el Lic. Lucas Serra, coordinador del dispositivo dependiente de dicho Programa, “**Interpelando masculinidades**”; el cual consiste en un espacio grupal de acompañamiento y abordaje para varones/masculinidades de la Universidad Nacional de Mar del Plata que ejercen violencia de género¹³. Durante el año 2023, derivamos allí 16 varones que han sido denunciados por haber ejercido violencia de género.

Asimismo colaboramos con el Programa, Gremios docente y no docente, y la Secretaría de Asuntos Laborales, en la reglamentación de la **Licencia por Violencia de Género**¹⁴, aprobada mediante paritaria local tripartita en el mes de septiembre de 2023. De esta forma nuestra universidad se ubica en este aspecto a la altura de los acuerdos y ratificaciones de alcance nacional e internacional, como en este caso el Convenio 190 de la OIT.



¹³ Confr. Resolución de Rectorado 4780/21

¹⁴ Reglamentación disponible en el siguiente enlace:

<https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/1139/Acta-tripartita%20licencia-violencia-genero-firmada.pdf>



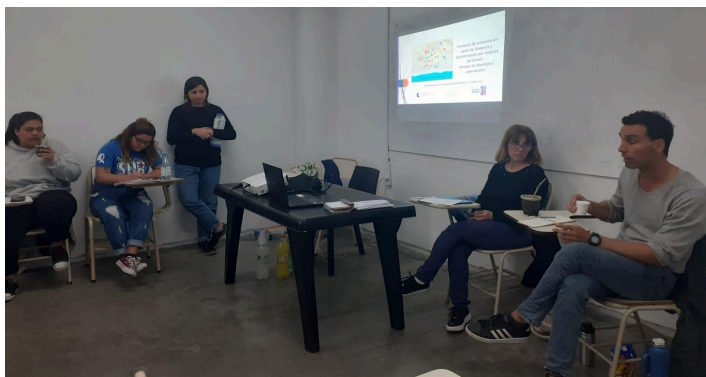
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En el marco de la **Capacitación en Ley Micaela**, fuimos convocadas por el programa para participar del **Ciclo de Profundización**, cuyo objetivo fue ahondar en la herramienta del Protocolo de Violencia de Género con el que cuenta la comunidad universitaria, haciendo énfasis en el **modelo de abordaje**, profundizando en cuestiones nodales como la intervención, entrevista, informe técnico-valorativo, interdisciplina y acompañamientos.



El día 11 de Octubre de 2023, asistimos a la presentación del **Sistema de Indicadores de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata**, y por consiguiente del primer informe producido, que fue elaborado por el PIPG en colaboración con otras áreas de la Universidad, como la Subsecretaría de Gestión de la Información, el Servicio Social Universitario y la Secretaría de Asuntos Laborales. Este sistema denominado **SIGen UNMDP** habilita al análisis, con perspectiva feminista, de la situación de los distintos claustros que la componen. De este modo, se constituye en un instrumento esencial que contribuirá a la elaboración de políticas universitarias institucionales con perspectiva de género.

Encuentros de profundización 2023

CICLO DE FORMACIÓN PERMANENTE EN
Ley Micaela
PARA AUTORIDADES Y FUNCIONARIAS

Presentación del
SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNMDP
1er informe

11/10 al las 13.30hs
Sala Filler, Rectorado



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

4.3 -Articulaciones interinstitucionales

Se participó de un **encuentro convocado por la Oficina de Asistencia a la Víctima de la Fiscalía General** en el cual se presentaron referentes de las distintas instituciones que trabajan de manera articulada con ese organismo en el abordaje de casos de Trata de Personas. Se planteó la integración de una mesa de trabajo con el objetivo de mejorar la articulación interinstitucional y promover la capacitación específica en la temática. Si bien desde el PAVG no hemos recibido hasta el momento situaciones de este tenor, es relevante nuestra participación en dichos espacios por dos motivos importantes. En primer lugar, nos convocaron como Protocolo de Género, a asistir a los diferentes espacios que se fueron realizando mediante propuesta formal de la Trabajadora Social Mila Montaldo. Por otra parte, y en consonancia con lo anterior, es de destacar que el SSU ha recibido personas y realiza el acompañamiento en su inserción a la vida universitaria. Por este motivo, la Lic Natalia Bozzi (quien se desempeña en el PAVG y en el SSU), ha participado de las actividades junto a la Lic. Lorena Cerri.

Nos convocaron a **colaborar con la Comisión de Elaboración del Protocolo sobre violencia laboral y de género para el Servicio Universitario de Salud (SUMA)**. Con este propósito se mantuvieron **tres encuentros** (10/11/23 - 17/11/23 y 15/12/23), en el marco de los cuales se trabajó en la elaboración de un dispositivo acorde al funcionamiento de la obra social considerando su integración, sus dependencias, delineando ideas para la confección del instrumento. Alba Salinas fue quien participó de estos encuentros, proponiendo ejes de trabajo de acuerdo a la experiencia previa en la creación del PAVG. En dichos espacios, participaron cuatro persona, a saber: en representación del gremio UTEDyC, de la farmacia SUMA, de la Sede Central y del Consejo Directivo del SUMA. Seguimos a disposición para consultas y/o colaboración en la medida que avancen en la elaboración del dispositivo.

Participación en Jornadas:

Este año hemos participado de varias jornadas y encuentros interinstitucionales. Como mencionamos en el informe del año anterior, destacamos la presencia del Protocolo de Violencia de Género en estas actividades. En este sentido, ha sido y es fundamental nuestra participación en estos espacios de encuentro e intercambio lo que nos ha permitido dar a conocer en el contexto federal, la herramienta con la que contamos, al tiempo que compartir nuestra experiencia con las



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

de otras universidades nacionales y enriquecernos con el trabajo de otros dispositivos semejantes.

Asimismo nos permite reflexionar acerca del camino recorrido en nuestra Universidad hasta el presente, valorar los avances realizados en esta institución en la concreción de Políticas Universitarias en materia de Violencia de Género y Discriminación; y en comparación a las trayectorias de otras universidades. Desde allí, proponernos nuevos objetivos en pos de lograr erradicar las violencias por razones de género y discriminación del ámbito de la UNMDP.

- **Clínica de Casos Red RUGE**

Participamos de una Jornada organizada por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (**Red RUGE**) en la Universidad Nacional del Centro (UNICEN) en Tandil, el día 2 de junio de 2023. Asistimos con la Lic. Sofía Arduzzo, representante de nuestra Universidad en la Red RUGE. Dicho encuentro consistió en la presentación de cada Universidad participante, de los dispositivos, equipos que los integran, dinámica de trabajo, modalidades de intervención, entre otros aspectos de interés. En dicha ocasión, participamos también en la “**Clínica de Casos**” del CPRES Bonaerense.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

<p>Encuentro del CEPRES bonaerense Género y abordaje de las violencias en las Universidades Públicas</p>		<p>cro no gra ma</p> <p>2 DE JUNIO</p>
<p>9:30 a 12:30Hs. ----- 14:00 a 16:00Hs.</p>	<p>Clínica de casos. El abordaje de las violencias por motivos de género en las Universidades</p> <p>Coordina: Comisión ejecutiva de RUGE Modera y registra: Consejerías en Género de UNICEN Lugar: Aula Magna UNICEN, edificio de Rectorado - Pinto 399</p>	
<p>11:00 a 12:00Hs.</p>	<p>Taller sobre masculinidades</p> <p>Destinatarixs: Estudiantes Coordina: Consejerías de género de UNICEN Lugar: Campus Universitario</p>	
<p>16:30Hs.</p>	<p>Conclusiones y cierre de las jornadas</p>	



- **III Congreso. Estado Presente. Violencia Política y de Género. Desafíos de la Democracia.**



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Participamos del III Congreso organizado por el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Provincia de Buenos Aires, que se llevó a cabo el día 31 de agosto de 2023, en la ciudad de La Plata.

Además de diversos **paneles** sobre temáticas variadas como: “Ideología de Género y Violencia Política; “El Abordaje Penal de los casos de violencia por razones de género en la provincia de Buenos Aires”; “Presentación del plan de acción para el acceso de la obligación alimentaria”, en el congreso funcionaron **12 mesas temáticas**: “*Abordajes integrales de las violencias por razones de género: marcos conceptuales, herramientas y actualización permanente*”; “*Políticas de prevención de las violencias por razones de género: enfoques y experiencias*”; “*Salida de las violencias y políticas de reparación*”; “*Debida diligencia reforzada*”; “*Intervenciones ante la violencia. vicaria y el falso Síndrome de Alienación Parental*”; “*Abordajes y nociones acerca de las violencias extremas: violencia femicida y crueldad*”; “*Marcos de referencias conceptuales y experiencias acerca de la diversidad sexual y las violencias por razones de género*”; “*Especificidad de abordajes y experiencias en trabajos para erradicar las violencias hacia las mujeres y colectivo LGTBI+ en contexto de encierro*”; “*La información y los datos estadísticos como insumos para la política pública*”; “*Desafíos en torno al proceso de recolección, sistematización, análisis y difusión de los datos de violencias por razones de género*”; “*Construcción de la memoria social en torno a las violencias por razones de género*”; “*Nociones en relación a la construcción de sentido de los discursos de odio por razones de género en la trama social y en las relaciones vinculares*”y “*A 40 años de democracia: la violencia política por razones de género como dispositivo patriarcal de disciplinamiento social*”.

Las mesas temáticas se constituyeron en espacios de intercambio de experiencias diversas, en el ámbito del estado en sus distintos niveles (nacional-provincial-municipal) y organizaciones de la sociedad civil.

Desde nuestro dispositivo participamos en carácter de expositoras con la presentación de dos ponencias:

-En la mesa temática 1: “Protocolo de la UNMdP: La Construcción de un Dispositivo de Abordaje Integral”. Allí expusimos el modelo de abordaje de la complejidad con el cual trabajamos, desarrollando la estrategia de intervención: entrevista, informes, seguimiento y articulaciones intra e inter institucionales. Destacamos la necesidad del trabajo interdisciplinario, que nos permite pensar cada caso desde su singularidad, partiendo del cuidado, escucha y respeto a la persona



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

afectada; pero a su vez de manera integral e insertas en el entramado de una institución con diversos atravesamientos de poderes.

-En la mesa temática 9: “Importancia de la información estadística para visibilizar la Violencia laboral por razones de género en el ámbito de la UNMDP”.

En este trabajo expusimos la necesidad de desarrollar estadísticas que visibilicen la interrelación que se da entre la violencia laboral y la violencia de género en las Universidades, con la presentación cuantificada de casos trabajados en el Protocolo. Señalamos la importancia de nuestra intervención, que propicia a quienes consultan hacer visible que la violencia laboral que están sufriendo es por motivos de género, lo que no suele ser advertida. Sumado a lo expuesto, las implicancias posteriores que tiene para quien denuncia una situación de esta naturaleza; ya que observamos con preocupación que en un número considerable de casos se traduce en más hostigamiento y/o revictimización, no solo de parte de superiores sino también de lxs propios compañerxs de trabajo.

Destacamos que **este trabajo fue seleccionado para ser publicado** en el libro que será editado como resultado de las producciones realizadas y compartidas en el Congreso.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



- **II Jornadas Nacionales “Haciendo Universidades Feministas”**

Organizadas por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, en la Universidad Nacional de La Plata, durante los días 26 y 27 de septiembre de 2023, en la ciudad de La Plata.

Asistimos las cinco integrantes del Protocolo de la UNMDP, participando el Equipo Técnico y la Coordinadora Técnica como **expositoras**, mientras que la Coordinadora General del Protocolo desarrolló tareas de **coordinación** en las jornadas; las cuales se desarrollaron intensamente con una variedad de actividades, conversatorios, mesas de trabajo simultáneas planificadas sobre los siguientes ejes: *“Políticas y estrategias de abordaje de las violencia sexistas”*; *“Políticas de diversidad sexo genéricas”*; *“Políticas Institucionales de cuidado”*; *“Políticas de Formación permanente en género, en vinculación con Ley Micaela”*; *“Políticas de transversalización de la perspectiva de género en la educación superior”* y *“Políticas de producción de conocimiento, sistematización y análisis de datos”*.

Desde el Protocolo presentamos una ponencia: **“La experiencia del trabajo interdisciplinario en el Protocolo de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata”**, en la cual expusimos nuestra experiencia de tres años de trabajo consecutivos, haciendo foco en la estructura del equipo, las tareas que desempeñamos, el modelo de abordaje, y principalmente, profundizando en los conceptos de interdisciplina y transdisciplina.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En forma simultánea se desarrolló la “**Clínica Federal de casos**” como una instancia pedagógica, de intercambio de experiencias y sobre la base de situaciones problemáticas aportadas por los CPRES¹⁵, versó sobre los siguientes ejes:

- **Tipos y modalidades de violencias en el ámbito universitario.**
- **Niveles de riesgo**
- **Estrategias de abordaje**
- **Dimensión reparatoria**
- **Estrategias de cuidado de los equipos**

En la dinámica de los talleres surgieron otros aspectos a considerar:

- **La necesidad de trabajar los casos con estrategias integrales articuladas**, abordando conjuntamente la dimensión individual y la dimensión estructural que involucra al conjunto de la comunidad universitaria, con acciones de prevención y sensibilización orientadas a la modificación de prácticas institucionales.
- **Consecuencias para quienes denuncian**, poniéndose en duda la credibilidad del relato, la formación de "bandos" a favor y en contra, la falta de intervención de las autoridades ante estas situaciones, la revictimización que supone esta situación para quien ha denunciado, quienes en algunos casos terminan con licencias por los ámbitos de hostilidad que deben afrontar, no ya de quien ha ejercido la violencia (que quizá ha sido apartado) sino del resto.
- **Tratamiento diferenciado** en relación a la posición institucional de quien es denunciado, siendo los casos que involucran estudiantes los que se resuelven más rápidamente; no sólo en cuanto a la toma de medidas protectivas sino también en aquellos casos en que se inicia acción disciplinaria. En estos últimos, en general no existe mayor obstáculo para avanzar en la implementación de las medidas sugeridas, cómo si se observa si las personas denunciadas son personal universitario, docentes y funcionarixs.
- **Importante cantidad de casos de violencia doméstica**: se trate de caso interno -ambas personas integran la comunidad universitaria, o caso mixto -un integrante de la comunidad universitaria y otro externo-. A partir de allí se

¹⁵ Consejo de Planificación Regional de la Educación Superior. Las Universidades se encuentran agrupadas por regiones en los siguientes Cpres: Centro, Metropolitano, Bonaerense, Nuevo Cuyo, Sur, NOA, NEA.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

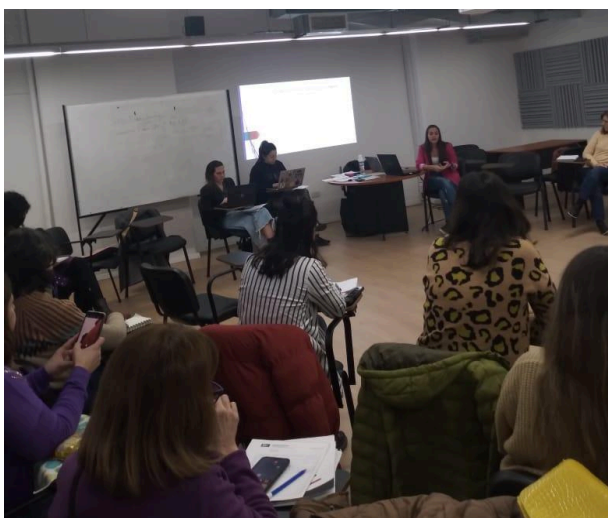
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

trabajó sobre las licencias por violencia de género y medidas que garanticen las trayectorias académicas de estudiantes afectadas por la violencia (reprogramación de exámenes, justificación de inasistencias etc).

- **Prescripción de las acciones disciplinarias:** Solicitada mediante la intervención de lxs denunciados, generando preocupación que afecta la credibilidad de los dispositivos y produce una gran frustración a quienes han hecho el esfuerzo enorme de denunciar una situación de violencia, por la impunidad que supone y los efectos que irradia al conjunto de la comunidad universitaria.

Finalizado el trabajo en los talleres hubo una instancia plenaria la cual congregó a todos los espacios de trabajo, designando una persona por cada uno de ellos que expusiera las conclusiones.

Resaltamos nuestra participación en las jornadas, por el protagonismo activo de quienes integramos el protocolo, la posibilidad de compartir nuestra experiencia y recibir los aportes de otrxs equipos de intervención.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



- **Capacitación en perspectiva de género en el proceso sumarial de las instituciones universitarias**

En el marco de un programa de **capacitaciones en Perspectiva de Género** a las áreas jurídicas de las Universidades organizado por la RUGE-CIN, en convenio con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, nuestra compañera Julieta Pomphile, abogada e integrante de la equipo técnica fue convocada para llevar adelante dicha capacitación a las Universidades nucleadas en los CPRES Patagonia, NEA y Bonaerense, conforme el siguiente detalle:

- Universidad Nacional de Entre Ríos (Paraná) 02/11/23
- Universidad Nacional San Juan Bosco (Comodoro Rivadavia) 13/11/23
- Universidad de Río Negro (General Roca) 15/11/23
- Universidad Nacional de Mar del Plata (Mar del Plata) 30/11/23



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



4.4 -Difusión del Protocolo.

Consideramos primordial la difusión de la herramienta, actividad que realizamos en forma permanente, a través de encuentros, charlas, mediante folletería, afiches, stickers, entrevistas en los medios de comunicación de la Universidad, videos, artículos en la revista Enlaces, entre otras. El objetivo de este eje de trabajo está centrado en dar a conocer el alcance de la actuación en razón de las violencias involucradas, los tipos y modalidades de violencia, lxs sujetxs comprendidxs, el ámbito de aplicación, el procedimiento, los principios rectores y las vías de comunicación.

A su vez es dable destacar, que las acciones de difusión como las capacitaciones y actividades intrainstitucionales realizadas, se convierten en formas efectivas de sensibilizar y prevenir la emergencia de situaciones de violencia y discriminación en el ámbito universitario, al detectar y advertir a las personas de nuestra comunidad en relación a las formas en las que los tipos y modalidades se manifiestan.

Charlas con ingresantes:

Las mismas han sido desarrolladas durante los ingresos en las charlas orientativas a las distintas carreras, en el marco del Taller de introducción a la vida universitaria, en los cuales participamos conjuntamente con los programas del Servicio Social Universitario, el Programa Integral de Políticas de Género, los Centros de Estudiantes, entre otras áreas de las diferentes unidades académicas. En todos los encuentros se repartió folletería y stickers a los ingresantes, además de transmitir los aspectos centrales que hacen a los objetivos del Protocolo, el ámbito de aplicación, los principios rectores etc.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Detalle:

- Escuela Superior de Medicina: seis charlas, el 07/02/23 y 09/02/2023 (correspondientes al ingreso 2023); el 17/11/23; 21/11/2023; 14/12/23 y 21/12/2023 (correspondientes al ingreso 2024).
- Facultad de Ingeniería: el 14/02/23.
- Ciencias de la Salud y Trabajo Social: dos charlas el 03/03/23 durante el la franja horaria del turno mañana y tarde.
- Facultad de Derecho: tres charlas el 06/03/23 durante la franja horaria del turno mañana y tarde
- Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño: Dos charlas el 06/03/23 durante la franja horaria de la tarde.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales: cuatro charlas el 07/03/23 durante el turno mañana y tarde.
- Facultad de Humanidades: cuatro charlas el 07/03/23 y el 09/03/23 durante la franja horaria del turno mañana y tarde.
- Facultad de Ciencias Agrarias: 15/03/23
- Facultad de Psicología: 16/03/23
- Facultad de Ciencias Exactas: dos charlas el 17/03/23 en la franja horaria de la mañana y la tarde.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



En relación a reuniones mantenidas con estudiantes y charlas con Personal Universitario, fueron reseñadas y descriptas en otros apartados.

Muestra educativa:

Desarrollada los días 27, 28 y 29 de Septiembre en horarios de mañana y de tarde, se compartió stand con el Programa Integral de Políticas de Género y el Servicio Social Universitario, donde se repartió folletería de dichos espacios y se dieron charlas explicativas, dando a conocer en qué consiste el Protocolo y su funcionamiento mediante ejemplos de situaciones hipotéticas que podrían desarrollarse en las aulas.



Notas en los medios de comunicación de la Universidad:

En continuidad con los artículos publicados durante el año 2022 (Revista Enlace, números 59 y 62)¹⁶, este año hemos publicado un nuevo artículo en la revista

¹⁶ Revista Enlace, número 59 y 62 (2022). Disponibles en:
https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/682/Enlace_59.pdf
<https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/816/Enlace-62.pdf>



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

digital universitaria “Enlaces” titulado **“Protocolo de Género de la UNMDP: la importancia del trabajo interdisciplinario”**¹⁷ con el propósito de compartir con la comunidad universitaria la modalidad de abordaje del dispositivo haciendo eje en el trabajo grupal, interdisciplinario y colaborativo.

Asimismo, nos han hecho entrevistas tanto en la Radio Universidad -Programa el Brote, columna de Derechos Humanos-¹⁸, como en el Portal Universidad¹⁹.

Difusión gráfica:

Rediseñamos el **folleto y afiche** titulado **“¿Conocés el Protocolo de Género de la UNMDP?”** y confeccionamos un **Banner** con la intervención del área de comunicación de la Universidad a efectos de hacerlo más visible y con la inclusión del código **QR**. Los primeros fueron entregados a cada representante de la Comisión del Protocolo, Autoridades y Centros de Estudiantes de las distintas Unidades Académicas, de modo que sean difundidos y se encuentren a disposición en los espacios más transitados y estratégicos; como también se entregó folletería en cada una de las actividades mencionadas anteriormente.

¹⁷ Revista Enlace, número 70 (2023). Disponible en:
https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/1112/Enlace_70.pdf

¹⁸ Disponible en <https://gremioapu.org.ar/columna-ddhh/556-protocolo-genero-unmdp>

¹⁹ Disponible en:
<https://portaluniversidad.org.ar/index.php/2023/11/24/en-el-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contr-la-mujer-advierten-un-retroceso-en-las-politicas-publicas-destinadas-a-asistir-las/>
<https://portaluniversidad.org.ar/index.php/2023/06/02/en-mar-del-plata-la-violencia-familiar-y-de-genero-sigue-siendo-tema-de-preocupacion/>



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO en la UNMDP

ASESORAMIENTO, ABORDAJE Y ACTUACIÓN

El Protocolo de actuación en casos de violencia de género establece el procedimiento institucional y los principios rectores para la actuación

en situaciones de discriminación o violencia hacia las mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

Rige para todas las relaciones laborales, educativas y/o familiares/domésticas de las personas que pertenecen a la comunidad universitaria. Incluye las comunicaciones o contactos establecidos a través de medios tecnológicos.

EL PROCEDIMIENTO ES CONFIDENCIAL

Podés acercarte a consultar aunque no desees hacer una denuncia.

Principios rectores

La celeridad, el respeto, la no revictimización, el asesoramiento y asistencia gratuita, contención y acompañamiento a la persona afectada.

+INFO
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar
Atención telefónica
(223) 6987603
 Lunes y jueves de 14 a 18hs.
 Martes de 9 a 13 hs

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

PROTOCOLO GÉNERO UNMDP

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

>> ¿Conocé el Protocolo de Género de la UNMDP?

- Actúa ante situaciones de violencia y/o discriminación que sucedan en el ámbito de la Universidad y/o que afectan la "vida universitaria".

> **¿Qué violencias?**

- Física, psicológica, sexual, económica, simbólica, política, digital

>> **Podés comunicarte a**

✉ protocologenerounmdp@mdp.edu.ar
 ☎ **223-6987603**
 Lunes y Jueves de 14 a 18hs | Martes de 9 A 13 hs

Su actuación es CONFIDENCIAL

SECRETARÍA de BIENESTAR

PROTOCOLO GÉNERO UNMDP

Ante una situación de violencia

¡CONTACTANOS!



UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

SECRETARÍA de BIENESTAR

PROTOCOLO GÉNERO UNMDP

Asimismo confeccionamos un **tríptico** con información más detallada en relación al concepto de violencia y discriminación por motivos de género, los tipos de violencia con ejemplificaciones, un cuadro sinóptico del procedimiento que lleva adelante el dispositivo ante la consulta y/o denuncia de una persona, diferenciando el proceso cuando se insta una acción disciplinaria, respecto de otros casos en los que solo se pretende el cese de la violencia mediante intervenciones de las Unidades Académicas. Dicho folleto además indica los principios rectores de nuestra intervención y los medios de contacto.



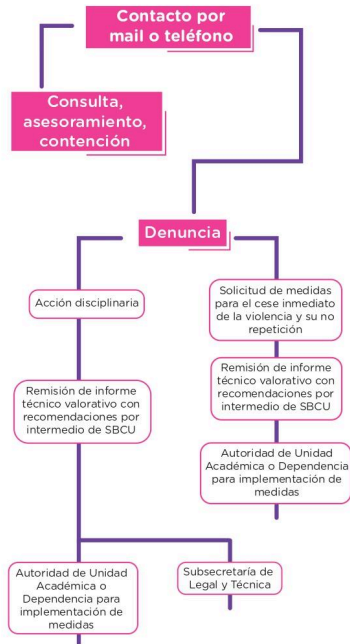
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

#Procedimiento



#Vías de Comunicación

Atención por teléfono

Cel: 2236987603
Lunes y Jueves - 14 a 18 hs.
Martes - 9 a 13 hs.

Atención Vía Mail

protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

Atención Presencial

Av Independencia 3365 - 1er Piso
Lunes a Viernes
8.30 a 11.30
14.30 a 17.00 hs.

UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

#HABLEMOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA UNMDP



SECRETARÍA de
BIENESTAR



#¿Qué es la violencia de género?

Es toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una **relación desigual de poder** afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de mujeres y colectivo LGTTTBIQ+.

Por violencia indirecta nos referimos a toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica **discriminatoria** que ponga a las mujeres en desventaja respecto al varón, así como a personas del colectivo LGTTTBIQ+ en razón de sus identidades de género y orientaciones sexuales.

#¿Qué es la discriminación por motivos de género?

La discriminación por motivos de género y diversidad sexual es toda distinción, exclusión o restricción basada en el género o la orientación sexual que tenga por objeto o por resultado menoscabar o **anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos humanos**. Por ejemplo, se da cuando no se respeta el pronombre o el nombre de pila elegido por la persona o se realizan burlas por su orientación sexual, en el ámbito laboral cuando se descalifica a la persona en su capacidad para desarrollar su trabajo, o si se encuentra realizando tareas de cuidado en relación a su rendimiento laboral. (OCS 1555/20)

+INFO



#¿Cuáles son los tipos de Violencia de Género que pueden darse en la Universidad?

#¿Cómo podemos reconocer/identificar cada uno de ellos?

Física

Golpe, empujón.

Sexual

Un beso forzado, tocar una parte íntima sin consentimiento, acosos.

Psicológica

Humillar, descalificar, controlar, insultar, amenazar, burlar, indiferencia.

Económica

Controlar, limitar los gastos, Negar suplementos y/u horas extras de forma discriminatoria.

Simbólica

Reproducir estereotipos y/o roles de género: mujeres=débiles, varones= fuertes,

Política

Imposibilitar o limitar el acceso y/o participación a espacios políticos y/o de poder por su género.

Digital

Enviar imágenes íntimas sin consentimiento, acosar en redes sociales, etc

#Protocolo de actuación en casos Violencia de Género y discriminación en el ámbito UNMDP

¿QUÉ ES?

La herramienta con la que cuenta la UNMDP para garantizar un ámbito de respeto de los derechos de las mujeres y el colectivo LGTTTBIQ+.

A través de denuncias que requieran intervenciones específicas en el caso: medidas de protección, reparación, psicoeducativas, entre otras.

También es un dispositivo que brinda asesoramiento y acompañamiento a las personas afectadas.

¿CUÁNDO INTERVIENE?

•En casos de discriminación por motivos de género: diferencias de trato, excluir o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos.
•En casos de violencia de género: acción u omisión, que directa o indirectamente, en el ámbito público o privado, a partir de una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad (física, psicológica, sexual, económica o patrimonial) seguridad personal de las mujeres y personas del colectivo LGTTTBIQ+.

El dispositivo trabaja con los principios de privacidad, respeto, confidencialidad, celeridad y no revictimización



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

Actividades en fechas conmemorativas:

- **8 de Marzo:**

En el día Internacional de la Mujer Trabajadora, con la consigna **“Paramos por más trabajo, más justicia y más derechos”** adherimos y participamos de las acciones colectivas desplegadas en forma articulada por el Programa Integral de Políticas de Género y los gremios Adum, Apu y Fum. Asimismo adherimos al Paro feminista decretado y concurrimos a la movilización convocada por el Movimiento de Mujeres y Diversidad de la ciudad Mar del Plata - Batán.



✉ protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

☎ **223-6987603**
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



- **3 de Junio** “Organizadas por el “Ni Una Menos”

Participamos de la agenda de actividades planificadas en la Universidad en el marco de dicha fecha.

3J: NI UNA MENOS
¡La lucha sigue!

ACTIVIDADES en la UNMDP	#2J	<p>09:30 hs En el Aula Magna Coca Maggi: Obra de teatro “Buenos Aires épica”. Actividad en articulación con el Proyecto “Palabra Viva”, la Secretaría de Extensión, Centro de Graduadxs del CNAI y el CEU Pueblo Camet.</p> <p>14:00 hs 1ª Mesa de Trabajo con Referentas de las Redes de Acompañantes en Violencia de Género. Programa Género y acción comunitaria, Secretaría de Extensión, FCSYTS.</p> <p>Elaboración de mural colectivo junto al Colectivo de Artistas Feministas.</p>
	#3J	<p>16:00hs En Luro y Mitre: Movilizamos junto al Movimiento de Mujeres y Diversidad.</p> <p><i>¡Vivas, libres y desendudadas nos queremos!</i></p>
	#5J	<p>Jornada de difusión a cargo de Promotorxs para el Abordaje de las Violencias Machistas de la Secretaría de Políticas de Género, FCSYTS.</p>
	#7J	<p>17:00 hs Conversatorio “Ampliando la mirada sobre las violencias por razones de género. La prevención como horizonte de abordaje” organizado por la Secretaría de Género y Diversidades y Activas de la Fac. De Psicología. En el Aula A1.</p>
	#8J	<p>16:00 hs Conversatorio “Hablemos de violencia de género en la Universidad. Análisis estadístico del Protocolo de actuación en casos de violencia de género”. A cargo del equipo del PAVG-UNMDP</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA
 PROGRAMA INTEGRAL de POLÍTICAS de GÉNERO
 PROTOCOLO GÉNERO
 UNMDP

Particularmente desde el Protocolo organizamos una Charla debate a 8 años del primer “Ni Una Menos” titulada “**Hablemos de Violencia en la UNMDP**”, con presentación de estadísticas del Protocolo y su respectivo análisis. Asimismo en dicho encuentro presentamos el Tríptico ya mencionado, cuyo contenido profundiza en aspectos conceptuales y procedimentales de la temática que fue compartido con lxs asistentes.

✉ protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

☎ **223-6987603**
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Charla debate #NiUnaMenos

PARTICIPAN

Ab. Alba Salinas
Lic. Lorena Cerri

Ab. Julieta Pomphile
Lic. Natalia Bozzi

📅 8 de Junio - 16:00 hs.

📍 Aula 23 - Facultad de Psicología UNMDP

SECRETARÍA de BIENESTAR



- **25 de Noviembre:**

Día Internacional contra la violencia por motivos de género, participamos conjuntamente con la comunidad educativa de la movilización convocada por el Movimiento de Mujeres y Diversidad de la ciudad de Mar del Plata - Batán.

Asimismo desde la Comisión del Protocolo elaboramos, como se señaló anteriormente, un comunicado y video con la consigna **“La violencia de género existe”** con el objetivo de difundir como se manifiesta la violencia por motivos de género en la Universidad y cuales son las herramientas de atención a las personas que se encuentran en dicha situación.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



4.5 - Comisión del Protocolo.

En el mes de mayo de 2023 mediante Resolución de Rectorado 1144/23 se designan representantes titular y suplente de las unidades académicas y gremios para cumplir funciones por el término de un año desde 01/06/23 al 31/05/24, habiendo representantes que renovaron sus cargos.

Se llevaron a cabo un total de **7 reuniones presenciales** durante el corriente año, de las cuales se efectuó el acta correspondiente, que fueron anexadas al libro destinado a tal fin.

Detalle:

06/03/23 - 24/04/23 - 26/06/23 - 28/08/23 - 26/09/23 - 30/10/23 - 04/12/23.-

Todas las reuniones fueron convocadas por la Coordinadora General y en una de ellas participó el equipo del Protocolo con todas sus integrantes. Resaltamos el compromiso de cada una de las representantes de las unidades académicas y gremios en relación a las funciones que le asigna la ordenanza respectiva.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Además de los encuentros presenciales mantenemos un intercambio permanente mediante un grupo cerrado de Whatsapp. Es importante señalar que la coordinación sostiene un contacto continuo con cada una de ellas a efectos de la colaboración que pueden brindar en las múltiples situaciones que se presentan en las unidades académicas, contribuyendo así a la articulación con las gestiones. En este sentido, colaboraron en la organización a efectos de que el Protocolo estuviera presente en las charlas a ingresantes de la Universidad.

En el marco de las reuniones presenciales la coordinación informa sobre el funcionamiento del dispositivo, dificultades en el tratamiento de los casos, sugerencias para las gestiones, haciendo énfasis en la importancia del rol que cumple la Comisión, en la difusión, sensibilización y aportes a la temática.

En una oportunidad participó la coordinación técnica y el equipo técnico a efectos de: profundizar cuestiones referidas al tratamiento de los casos, exponer a las integrantes de la Comisión la modalidad de trabajo, las dificultades y obstáculos que observamos en la gestión de las situaciones que atendemos, haciendo foco en evitar las revictimizaciones y sobre intervenciones, y la importancia de transmitir a las autoridades que deben intervenir y disponer medidas, actuar con celeridad y garantizar la confidencialidad.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

En relación a la fecha conmemorativa 25 de Noviembre, la Comisión elaboró un comunicado²⁰ y un breve video²¹ que fue difundido por el área de Comunicación de la Universidad, las Unidades Académicas, los Gremios, y a través de las redes sociales. Ambas producciones tuvieron como finalidad divulgar la herramienta, hacer visibles los tipos y modalidades de violencia, los principios rectores de la intervención. El propósito más relevante ha sido plantear enfáticamente que **“La violencia de género existe”**, debido a la coyuntura política que ha puesto en discusión su existencia, con el riesgo que supone en relación a la continuidad de las políticas públicas destinadas a la asistencia de personas en estas situaciones, como la prevención y erradicación de la violencia patriarcal.



Desde el ámbito de la Comisión se difunden las acciones que realiza cada Unidad Académica, se entrega folletería y afiches para difundir en las facultades y gremios, trabajando colaborativamente con el objetivo de prevenir y sensibilizar en relación a la violencia y discriminación por motivos de género, como asimismo aportar a la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos institucionales.

²⁰ Comunicado elaborado por la Comisión del Protocolo (2023). Disponible en : <https://www.mdp.edu.ar/index.php/noticias-de-la-universidad/1184-comunicado-de-la-comision-del-protocolo-de-actuacion-para-casos-de-violencia-de-genero-de-la-unmdp>

²¹ Video elaborado por la Comisión del Protocolo (2023). Disponible en : <https://drive.google.com/file/d/1xFX4kwtO1CgabRSQuNRTfnxZVdm5keVm/view?usp=drivesdk>



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

4.6 - Elaboración de recomendaciones, dictámenes y comunicados

- **Régimen de Convivencia**: desde la Secretaría del Consejo Superior y Relaciones Institucionales nos solicitaron efectuar un nuevo dictamen al proyecto de reforma del Régimen de Convivencia por lo que en el mes de junio elevamos un nuevo informe complementario de los que fueron remitidos en 2021 y 2022. Dicho informe fue elaborado en forma conjunta con el Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad.
- **Reglamentación Licencia por Violencia de Género**: como fuera comentado anteriormente, efectuamos aportes para reglamentar la Licencia por violencia de género, disponible en el link transcripto en el punto 3.2 del presente.
- **Vistas en expedientes**: desde el Área de Legales y las Unidades Académicas nos han corrido traslados para realizar consideraciones en expedientes que tramitan ante tal área, ya sea en casos elevados desde el Protocolo, como en casos que se han iniciado en forma autónoma solicitando la opinión del Protocolo. En estos últimos, lxs mismxs instructorxs han considerado pertinente que brindemos nuestra opinión mediante informes, por tratarse de casos en trámite atravesados por violencias o discriminaciones por motivos de género; ello sin perjuicio de la labor de seguimiento que hacemos de los casos y las presentaciones que efectuamos en los expedientes disciplinarios en forma permanente.

5- CONSIDERACIONES FINALES GESTIÓN 2023.-

El presente informe detalla lo realizado durante un año de trabajo, desde el mes de marzo 2023 a diciembre 2023 inclusive. El mismo pretende dar a conocer lo actuado durante el período establecido conforme los objetivos, acciones desarrolladas, obstáculos, avances, registro de casos atendidos y propuesta para este año.

Desde el inicio del Protocolo y a la fecha se registraron **262 casos distribuidos de la siguiente forma: 2017 (19); 2018 (50); 2019 (43); 2020 (20) 2021(42), 2022 (42) y 2023 (46).**-

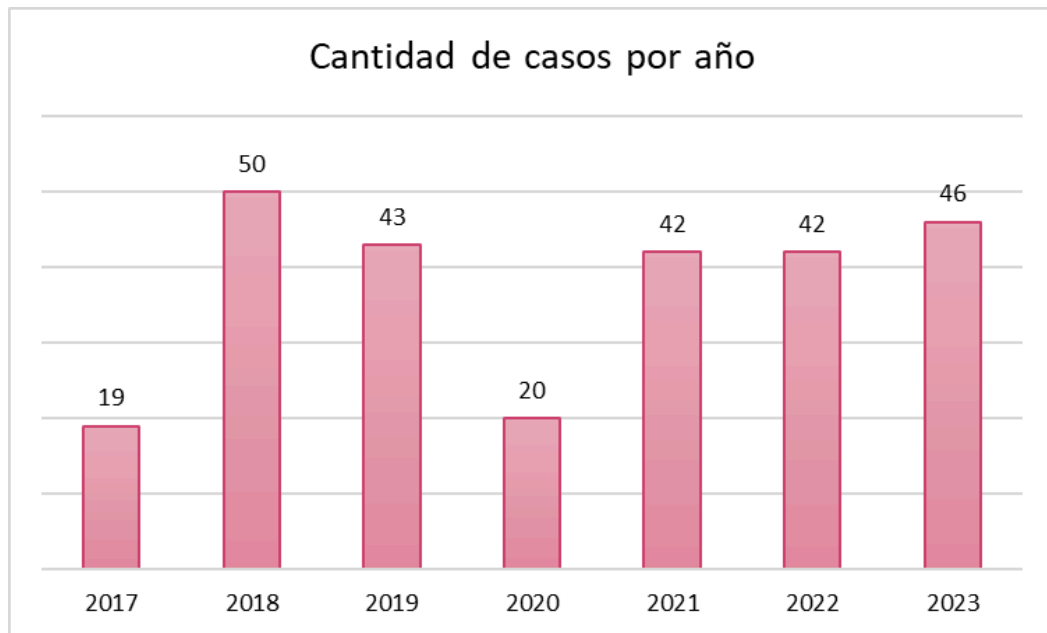


protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Observamos que el número de casos atendidos en 2023 es levemente superior a la cantidad de casos de los años 2019, 2021 y 2022. Durante el año 2020, con la emergencia sanitaria y el aislamiento más estricto, el número de casos se redujo prácticamente a la mitad.

Destacamos que conforme la definición de caso propuesto, cuando la situación no encuadra en la competencia del dispositivo se realizaron las derivaciones correspondientes, articulando con las áreas respectivas de la propia Universidad o por fuera de la misma.

A lo largo del año hemos trabajado tomando como eje los objetivos que establece la OCS 1555/20, **priorizando siempre el tratamiento de los casos** que recibimos, su seguimiento y acompañamiento de la persona afectada hasta el efectivo cese de la violencia y la reparación de sus derechos vulnerados. Dichas intervenciones fueron desarrolladas detalladamente, en el **Eje 1**, correspondiente a la estadística y su análisis respectivo; y, en el **Eje 2**, en relación al conjunto de acciones destinadas a la difusión de la herramienta, la prevención, sensibilización y erradicación de las violencias machistas.

El equipo de trabajo que conforma al Protocolo se ha consolidado, aún con el cambio de algunas integrantes, profundizando en el abordaje de las situaciones que llegan al dispositivo, en una labor verdaderamente interdisciplinaria y colaborativa.

Si bien advertimos que hay expedientes que han avanzado considerablemente durante el año 2023, es significativo señalar la demora en la resolución de las



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

acciones disciplinarias. Aquellos expedientes que tramitan por juicio académico tienen una demora que va más allá de lo razonable y ello no solo es contrario al principio de celeridad que establece la propia ordenanza 1555/20, sino que además configura una vulneración de derechos de las personas denunciantes a recibir una respuesta institucional oportuna y efectiva, lo cual además genera desconfianza en el dispositivo.

Observamos con preocupación situaciones de hostigamiento hacia las personas que han denunciado y/o quienes han sido testigos en acciones disciplinarias, por parte de las personas denunciadas y compañerxs de trabajo y/o estudio. Este contexto produce un clima de malestar y hostilidad de suma gravedad, que requiere se arbitren los máximos recaudos para preservar no solo a la víctima sino también a tercerxs involucradxs. Por ello consideramos que debemos profundizar en la sensibilización y prevención en relación a la temática.

Analizando las consecuencias de las situaciones de violencia padecidas en las personas denunciantes, consideramos que las mismas se ven afectadas en su salud integral , es decir psíquica, física y socialmente. En relación a la salud mental manifiestan síntomas de ansiedad, pánico y/o depresivos, labilidad emocional, rumiaciones, autorreproches, ideas de culpa y desesperanza entre otros. En cuanto a las manifestaciones corporales pueden presentar úlceras nerviosas, problemas digestivos, dificultades respiratorias (disnea, ahogos), cardíacas (taquicardia), eczemas, como los más recurrentes. A nivel social, se presentan generalmente cambios en las conductas cotidianas motivados por el temor a encontrarse con el denunciado, tales como no frecuentar determinados sitios, cambiar los recorridos o directamente no querer salir de su hogar, bloquear o darse de baja en las redes sociales virtuales, pudiendo, tales cambios, ocasionar aislamiento, desconexión, y pérdida de las redes vinculares de sostén.

Lo expuesto provoca daños psicológicos de graves consecuencias, en el ámbito de la vida privada o en la propia subjetividad de la persona violentada debido al desborde emocional que la situación le ocasiona. A ello se agrega el impacto negativo en sus vínculos sociales, debido a que generalmente suelen dejar de asistir a sus lugares de pertenencia, optando por abandonar cursadas, incluso la carrera, tomar licencias y dejar de participar de la vida universitaria.

Reiteramos lo expuesto en el informe del año anterior y la necesidad urgente de que los casos del protocolo puedan tramitarse a través del SUDOCU con la garantía de confidencialidad necesaria, y dejar de trabajar con el sistema actual que resulta muy precario para la información sensible que manejamos. Para aquellas unidades académicas que a la fecha no han creado un correo electrónico específico



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

para recibir los casos del protocolo; reiteramos la importancia que lo efectivicen a la mayor brevedad posible, a efectos de garantizar una mayor privacidad.

De lo expuesto con anterioridad surge que aún es necesario una mayor capacitación en relación a **qué es la violencia de género y cuáles son las consecuencias para quien la padece**, a efectos de evitar mayores daños y la revictimización de las personas afectadas.

Si bien seguimos reforzando las implicancias de *no respetar* estrictamente el **principio de confidencialidad y celeridad**, debido a que obstaculiza la actuación del Protocolo y genera desconfianza en quienes necesitan acudir al dispositivo; señalamos que hemos logrado en articulación con las gestiones de las Unidades Académicas y/u otras áreas de la universidad, rapidez en la implementación de medidas protectivas y reparatorias en una gran cantidad de casos, tal como da cuenta la estadística presentada. En este punto, observamos un tratamiento diferencial por quienes deben implementar las medidas sugeridas, según se trate de estudiantes o docentes y/o personal universitario; en lo atinente a la aplicación de las acciones recomendadas por este protocolo, como en lo que respecta a la celeridad en la toma de decisiones.

7.- PROYECCIONES DE TRABAJO PARA EL AÑO 2024.-

Pretendemos en el presente año **profundizar las acciones destinadas al cumplimiento de la totalidad de los objetivos** que prescribe la ordenanza 1555/20 y que fueron tenidos como base de trabajo de lo realizado en el año 2023.

a.- En relación a los **objetivos de la OCS 1555/20** - Garantizar un ámbito de respeto a los derechos humanos - Promover una sociedad libre de violencia y discriminación - Realizar aportes a la prevención y sensibilización en la temática - seguiremos trabajando coordinadamente con:

- La Comisión del protocolo y por su intermedio las gestiones de las unidades académicas.
- El Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad.
- Colegio Illia.
- Áreas de la Secretaría de Bienestar (Servicio Social Universitario - Servicio de Salud - Deportes - Jardín Maternal)
- Gremios de la Comunidad universitaria Adum, Apu, Fum.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

- Espacios de Género de las diferentes Unidades Académicas (Secretarías, Grupos de extensión, Investigación, etc).
- Otras Universidades en el marco de la Ruge y con la participación de la Secretaría de Bienestar.

Las estadísticas efectuadas del año 2021, 2022 y 2023 resultan un insumo fundamental para pensar en medidas de prevención, sensibilización y políticas institucionales de erradicación de la violencia en todos sus tipos y modalidades.

Sobre la base del trabajo efectuado, avanzaremos en las siguientes acciones concretas:

- **Anclaje territorial del dispositivo**, pretensión que se facilita a partir de contar con el nuevo espacio en el que funciona el protocolo, sito en el mismo edificio del SSU, a pocas cuadras del complejo universitario; además de continuar generando reuniones con las unidades académicas, centros de estudiantes, referentes de género de Apu y Adum, con intervenciones focalizadas.
- Realización de **encuentros y talleres de deconstrucción de estereotipos, sensibilización y prevención de la violencia** por motivos de género en articulación con el Programa Integral de Políticas de Género.
- Generar talleres de reflexión en la **población adolescente (Colegio Illia)** involucrando a lxs adultxs, para sensibilizar acerca de la problemática de violencia de género y noviazgos sin violencia (grupos de reflexión, jornadas de sensibilización, talleres artísticos, etc).
- **Difusión masiva de la herramienta**, mediante redes, folletería, afiches y reuniones permanentes.
- Aportar a la **transversalización de la perspectiva de género** en las políticas universitarias, en las diferentes áreas de Rectorado y Unidades Académicas, con la pretensión de identificar aquellas estructuras institucionales que por acción u omisión reproducen el sistema patriarcal impidiendo contribuir a su transformación.
- **Propiciar encuentros con las áreas de la Secretaría de Bienestar** (Jardines Maternales; Deportes; Servicio Social y Servicio de Salud).

b.- En relación a los objetivos específicos del protocolo que son la **atención, asesoramiento y acompañamiento** a personas en situación de violencia en el ámbito de la vida universitaria, seguiremos trabajando en:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

- **Recepción de nuevas consultas**, mediante las vías de contacto previstas.
- **Seguimiento de los casos pendientes de resolución** para avanzar en la celeridad de la misma, así como también el monitoreo de las medidas de protección sugeridas y adoptadas, dado que es uno de los principios rectores del dispositivo.
- **Continuar el intercambio con las gestiones** respecto al funcionamiento del dispositivo, circuitos administrativos, principios rectores, medidas sugeridas en los informes; a efectos de mejorar la respuesta a las personas que requieren la intervención del Protocolo y la transformación de las prácticas que dieron origen al hecho de discriminación y/o violencia de género. Fomentar la adopción y el cumplimiento de las medidas de protección sugeridas a fin de hacer cesar las violencias denunciadas y prevenir nuevas.
- Continuar trabajando articuladamente con el área legal en el **diseño de recomendaciones a las gestiones respecto de la importancia de la implementación de las medidas de protección** para el cese de las violencias denunciadas, el respeto de los principios de **confidencialidad, celeridad y no revictimización**.
- Continuar revisando **estrategias de intervención** a fin de construir nuevos modos de respuestas administrativas instituyentes que protejan y no revictimicen.
- Visibilizar los efectos de la violencia, en la salud integral de quienes la padecen. Observamos con suma preocupación, las consecuencias subjetivas que manifiestan las personas afectadas, en la forma de síntomas psíquicos, físicos y sociales; frente a los que hemos intervenido a través de derivaciones intra e inter institucionales.
- Incorporar a la estadística del protocolo, un registro de las situaciones que afectan la salud integral de las personas que asistimos y acompañamos, entre otras articulaciones realizadas; con el propósito de contar con información específica del estado de situación sobre estas consecuencias de las violencias.
- Atención en la sede todos los días de la semana en los horarios establecidos a tal efecto.
- Avanzar en diálogo con las áreas respectivas en la tramitación digital de los expedientes que garantice rigurosamente los principios de confidencialidad y celeridad previstos en la ordenanza respectiva.



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs

- Elaboración de **cuadernillo con las estadísticas y su análisis** de forma tal que permita diseñar medidas de prevención y erradicación de la violencia y discriminación por motivos de género en la Universidad

El presente documento se encuentra firmado digitalmente por:

-Abog. Alba Salinas Coordinadora General PVG UNMdP

-Lic. Lorena Cerri Coordinadora Técnica PVG UNMdP

-Abog. Julieta Pomphile Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP

-Lic. Natalia Bozzi Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP

-Lic. Andrea Amoedo Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs