INFORME DE GESTIÓN PROTOCOLO GÉNERO UNMDP
AÑO 2024

ÍNDICE

1- Consideraciones previas
2- Estructura de trabajo
3- Eje 1- Intervención específica de Casos.
3.1.- Número de entrevistas
3.2.- Modalidad de contacto
3.3- Total de casos atendidos
3.4- Estadísticas
3.4.a- Incorporación de nuevas variables
3.4.b-Procesamiento de datos
Distinción por Unidades Académicas y/o Dependencias
Tipo de casos
Tipo de Violencias Denunciadas
Modalidades de Violencias
Expectativas de la consulta
Medidas sugeridas
Medidas implementadas
Articulaciones intra e interinstitucionales
Número de personas consultantes y/o denunciantes
Géneros de denunciantes
Franja Etaria de denunciantes
Posición Institucional de denunciantes
Consecuencias en la salud de denunciantes
Número de personas denunciadas
Géneros de denunciadxs
Franja Etaria de denunciadxs
Posición institucional de denunciadxs
3.5-Seguimiento de casos
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.
4.4.a.- Charlas a ingresantes
4.4. b.- Medios de comunicación.
4.4.c.- Muestra Educativa
4.5.- Actividades en fechas conmemorativas.
4.6 -Comisión del Protocolo
4.7 -Elaboración de recomendaciones, dictámenes y comunicados
5- Consideraciones Finales Gestión 2024
6- Proyecciones para el año 2025
7.- Anexos

Equipo:

Coordinación General: Abog. Alba Salinas
Coordinación Técnica: Lic. Lorena Cerri
Equipo Técnico: Abog. Julieta Pomphile
Lic. Gabriela Leiva
Lic. Andrea Amoedo



Equipo Protocolo 2024 - Independencia 3365 1er piso

1- Consideraciones previas

El presente informe se corresponde con la gestión llevada adelante durante el año 2024 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; como también la labor desarrollada por la Comisión del Protocolo cuyas representantes han sido seleccionadas en el mes de junio de 2024, algunas de ellas renovando designaciones anteriores, de conformidad con lo dispuesto por la ordenanza OCS 1555/20.

Nuestro trabajo en el año 2024 estuvo atravesado por el contexto político social determinado por la asunción del presidente Javier Milei, cuya propuesta de gobierno ha impactado negativamente en las instituciones universitarias, a partir de una fuerte restricción presupuestaria. Estas circunstancias han condicionado el sostenimiento de las universidades, reforzado con una campaña de desprestigio de las instituciones públicas; y sumado a ello, el enorme deterioro salarial del personal universitario, docentes, becarixs, funcionarixs, que a la fecha equivale a tres remuneraciones mensuales no cobradas.

Tal situación dio lugar a nivel local y nacional, a numerosas medidas de fuerza de ambos gremios, consistentes en diferentes acciones tendientes a visibilizar y concientizar como clases públicas en distintos espacios, festivales, además de dos movilizaciones masivas desarrolladas en todo el país y en nuestra ciudad en defensa de la educación pública, de las cuales participamos.



Asimismo, el posicionamiento del gobierno nacional respecto a los movimientos feministas, y concretamente negacionista en relación a la existencia de la violencia por motivos de género, que condujo al desmantelamiento de áreas de atención y asistencia; es lo que nos convoca a redoblar nuestra tarea en defensa de los derechos que supimos alcanzar para las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+.

En este contexto claramente adverso, hemos planificado acciones y estrategias de funcionamiento para dar continuidad al trabajo que venímos desarrollando desde marzo de 2021, conforme los objetivos dispuestos por la ordenanza que rige la actuación del dispositivo[1]. En este sentido, hemos profundizando particularmente las acciones de sensibilización, prevención y concientización, respecto de la importancia de las políticas institucionales implementadas por la Universidad en pos de transversalizar la perspectiva de género. Estas acciones propician el sostenimiento de la herramienta como dispositivo de atención a personas de la comunidad universitaria que se encuentren afectadas por situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género, aún en un escenario social que atenta contra las políticas de género y DDHH.

En tal sentido, hemos realizado nuestra labor sobre la base de los siguientes ejes transversales y articuladores, que desarrollaremos en el presente informe.

2- <u>Estructura de trabajo</u>

Equipo de trabajo. Cambios en su conformación.

El equipo del Protocolo está integrado por dos coordinadoras, una general (abogada) y una técnica (psicóloga), y un equipo técnico interdisciplinario: abogada, psicóloga y trabajadora social. Esta última depende del Servicio Social Universitario y destina parte de su carga horaria en el Protocolo.

En la experiencia recabada en estos cuatro años transcurridos desde su conformación, hemos concluido que las tres disciplinas que lo integran (psicología, trabajo social y abogacía) resultan ser las adecuadas, tanto para la atención de la persona que se acerca al dispositivo, como para la elaboración de informes que requieren evaluar el caso

[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.

desde distintas perspectivas profesionales, que se desprenden del abordaje de situaciones tan complejas como la violencia y/o discriminación por motivos de género.

En el año 2024 hubo modificaciones en la conformación del equipo, al cual se reincorporó nuevamente la Lic. Gabriela Leiva, Trabajadora Social, en lugar de la Lic. Natalia Bozzi; mientras que el resto de las profesionales continuaron en el dispositivo. Destacamos la importancia de la estabilidad en el desempeño de las funciones de quienes integramos el Protocolo, fundamentalmente en relación al seguimiento de los casos y lo sensible de la información a la que tenemos acceso.

Continuamos con las **reuniones de equipo** con frecuencia semanal, a efectos de disponer de un espacio de encuentro sostenido para el tratamiento y seguimiento de casos de forma interdisciplinaria y planificación de las actividades. Durante el año 2024 realizamos **38 reuniones**, elaborando sus respectivas actas, asentadas debidamente y firmadas en el libro destinado a tal fin.

3- Eje 1- Intervención específica de Casos

3.1.- Número de Entrevistas: 108

En el año 2024 se pautaron **entrevistas presenciales** conforme al siguiente detalle:

- Seguimientos de casos de años anteriores: **41**
- Nuevos casos (2024): **50**
- Entrevistas con autoridades: **17**
- Entrevistas canceladas: **8**

Asimismo, el dispositivo recibe consultas por nuevas situaciones, seguimientos, de autoridades, entre otras, al celular del protocolo -mediante llamadas y mensajes de WhatsApp- como a través del correo electrónico; advirtiendo en ambos casos a quienes consultan sobre uno de los principios rectores de la intervención, **la confidencialidad.**

3.2.- Modalidad de contacto

Para comunicarse con el dispositivo pueden hacerlo por medio del correo electrónico: protocologenerounmdp@mdp.edu.ar, telefónicamente: **2236987603**, cuyo horario de atención es de **lunes a viernes de 9 a 16 hs**. o concurriendo a la oficina sita en calle **Avenida Independencia 3365, primer piso.**

Hacemos una diferenciación respecto de quienes se acercan por primera vez, de los casos en seguimiento. Durante el año 2024, **se contactaron por primera vez** conforme el siguiente detalle:

- Correo electrónico: **24** personas
- Telefónicamente: **15** personas
- Presentación espontánea: **1** persona

En relación a las personas que se comunican una vez, algunas no vuelven a hacerlo a pesar del ofrecimiento de una entrevista. En otras -sea el contacto por mail o telefónicamente- a partir de tomar conocimiento de la problemática que exponen, se resuelve por la vía elegida para comunicarse o se desestima debido a no corresponder a la competencia del dispositivo. En sendas opciones, se asesora a la persona respecto de las vías institucionales para evacuar su consulta y/o derivaciones interinstitucionales.

En algunos casos, se evalúa la situación expuesta a partir de una o varias entrevistas a efectos de determinar si el caso corresponde al ámbito de aplicación del Protocolo.

3.3.- Número de casos

Los casos atendidos durante el período comprendido entre enero a diciembre de 2024, son un **total de 27** los cuales se corresponen con situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género. Consideramos como un caso, situaciones donde quienes padecen violencia puedan ser una o más personas, al igual que las personas denunciadas, siempre que se trate del mismo hecho o de una serie de hechos concatenados.

En ese número no se han incluido aquellos casos, contactos y articulaciones en las que no realizamos entrevista personal o seguimiento continuo; sino que la intervención consistió en articular con otra institución u organismo, 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 se verá reflejada en el apartado de contactos por e-mail, celular y entrevistas canceladas.

Reiteramos lo expuesto en informes anteriores, respecto que los casos atendidos en el dispositivo no representan la totalidad de las situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género que efectivamente suceden en la Universidad. En primer lugar, porque hay situaciones que no son identificadas como violencia de género. En segundo lugar, porque las personas afectadas no siempre pueden afrontar el proceso que conlleva una consulta y/o denuncia, a causa de los temores que invaden a quien atraviesa tales hechos; y por consiguiente, 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" .***

3.4.- Estadísticas

3.4.a Incorporación de nuevas variables a las estadísticas

Las políticas públicas en materia de género consideran el derecho de las mujeres y disidencias a vivir una vida libre de **violencias** y definen como su propósito erradicarlas de nuestra sociedad. Por otra parte, la **salud mental** es un derecho que debiera ser garantizado en su efectivo cumplimiento y alcance a todxs lxs habitantes del territorio argentino. En sendos sentidos, Argentina ha adherido y ratificado Tratados Internacionales, y sancionado normativas de las que emanan políticas públicas en materia de **salud integral**, cuyo exponente es la sanción de la Ley 26657 de Salud Mental; y **en clave de género** como la Ley 26.485, de Protección Integral de las Mujeres, la Ley de Identidad de Género No 26743, entre otras.

La UNMdP se ha hecho eco del marco normativo internacional y nacional, promoviendo la creación del *Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género -PAVG-* (2017) y *el Programa Integral de Políticas de Género -PIPG- (2017).*

La producción de datos, que permitan visualizar los padecimientos singulares y colectivos que ocasionan las situaciones de violencia en el ámbito universitario, resulta un insumo fundamental para el diseño de políticas institucionales que atiendan la salud integral de sus comunidades, considerando los efectos que producen y cómo afectan al funcionamiento de la institución.

En virtud de las situaciones en las que hemos intervenido, observamos que un vasto número de personas que integran la comunidad universitaria se ven afectadas de ese modo, cuyos efectos impactan y condicionan de forma directa e indirecta a la institución y la vida cotidiana de quienes las padecen. Detectar estas situaciones, cómo son los padecimientos psíquicos en las personas consultantes al dispositivo, nos advierte de la importancia que adquiere esta problemática. Por este motivo, durante al año 2024 incorporamos a la estadística mencionada dos variables de análisis:

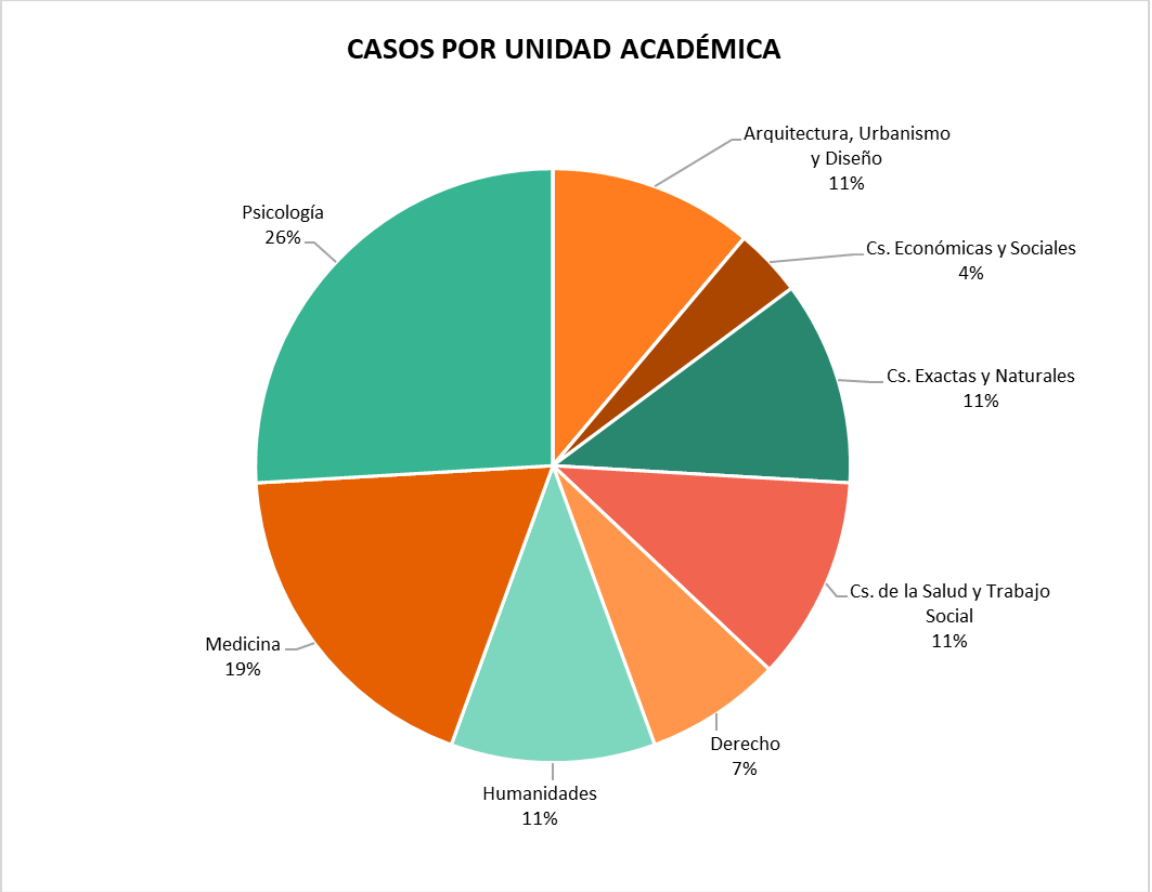
- **Consecuencias en la salud de la violencia de género,** cuyos indicadores son: S*alud física, mental, integral, agravamientos preexistentes, no se observan.*
- **Articulaciones Intrainstitucionales e Interinstitucionales,** cuyos indicadores son: **Intra**: Laborales, Gremio, Consejería de Asuntos Laborales, Servicio Social Universitario-SSU-, Servicio Universitario de Salud-SUS-, Programas de extensión, Secretaría de Deportes e **Inter**: Organismos Municipales, Provinciales, Nacionales,Poder Judicial, ONG, Servicios de Psicología.

La estadística del Protocolo del año 2024 ha sido confeccionada incluyendo las nuevas variables.

3.4.b- Procesamiento de datos

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:



En este año no hemos tenido casos del Colegio Illia, Facultad de Ciencias Agrarias, Facultad de Ingeniería ni en Dependencias de Rectorado. Sin perjuicio de ello y teniendo en consideración que la estadística está confeccionada con las consultas y/o casos que concurren al dispositivo, no podemos concluir que los números exhibidos determinen la proporción de las situaciones que efectivamente suceden en cada Unidad Académica y/o Área de Rectorado. Ello se debe a que hay personas que prefieren canalizar su caso directamente ante una autoridad o su gremio, en tal sentido solemos recibir 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].

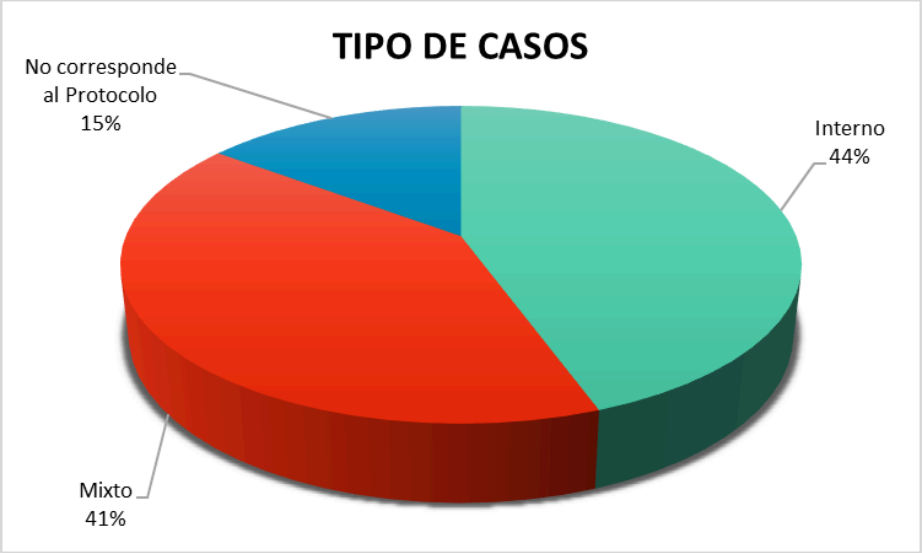
Agregamos a ello que aún no habiendo tenido casos de las dependencias mencionadas, hemos recibido de las mismas consultas por situaciones que han sucedido en dichos espacios y han sido tramitadas por la gestión de los mismos, quienes se han asesorado con las profesionales del Protocolo.

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 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.

[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.

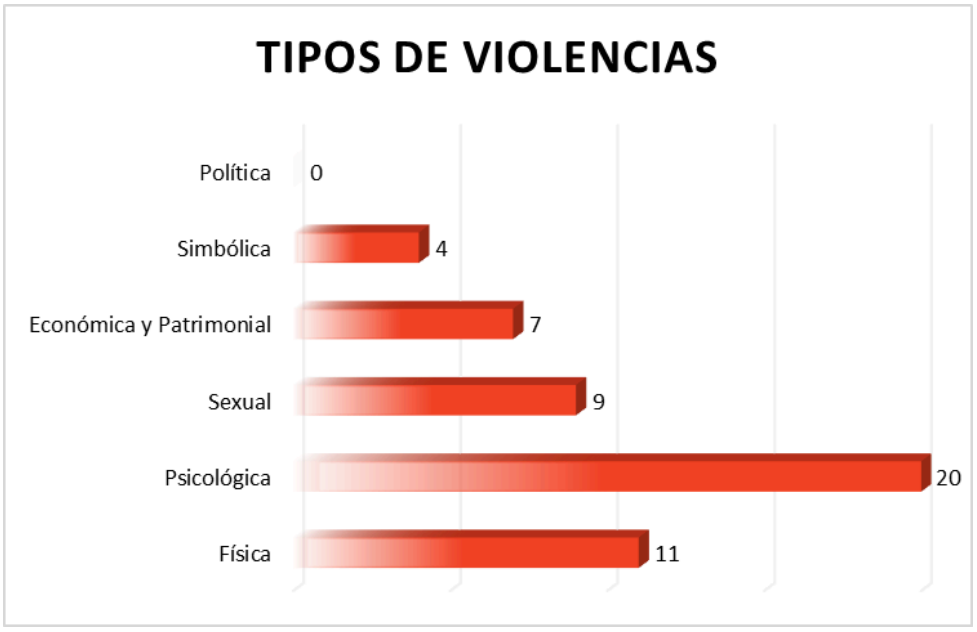


Tipo de Violencias Denunciadas

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. 5[3].-

---

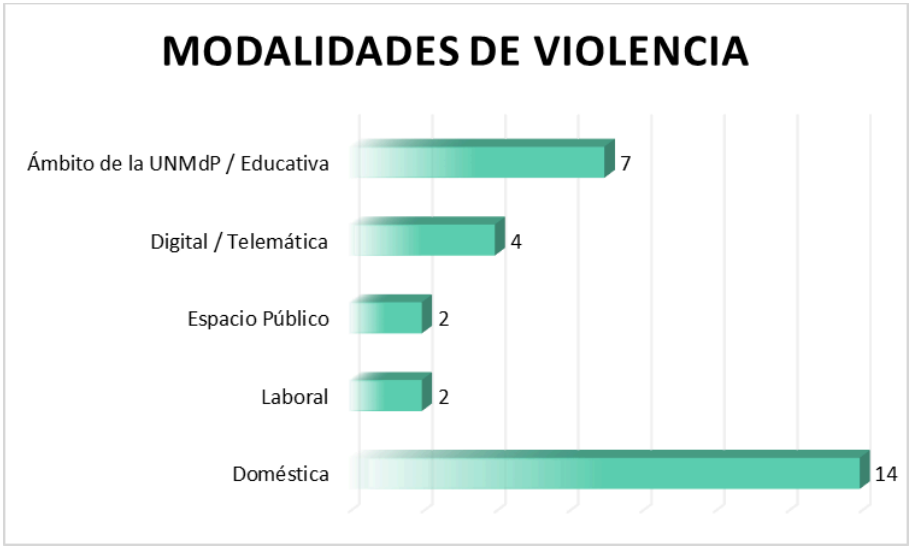
[3] ARTÍCULO 5º - Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:
1.- Física: La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión 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, 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)



En base a estos datos, y teniendo en consideración que de los casos atendidos, 4 de ellos “no corresponden al Protocolo” (el 15% conforme al gráfico anterior); nos encontramos con 23 casos donde 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. 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.

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 de la Ley 26.485[4], aunque cinco de esas modalidades no se visualizaron en los casos presentados (institucional -inc b-, contra la libertad reproductiva -inc d-, obstétrica -inc e-, mediática -inc.

[4] ARTÍCULO 6º — 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 vulnere 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 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.

f- y pública-política -inc. h-) es decir que ***se dieron casos de violencia doméstica, laboral, en el espacio público y digital-telemática***.

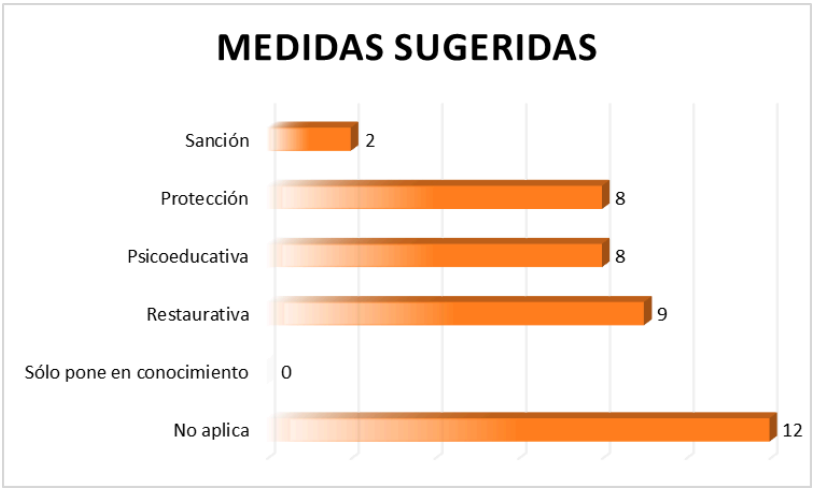
A su vez se ha incluído en este análisis otra categoría denominada ***"ámbito educativo"***, que como ya lo hemos explicado en informes anteriores, lo utilizamos en forma residual para aquellos casos que no encuadran dentro de las mencionadas anteriormente y se han dado entre integrantes de la comunidad universitaria en función de sus relaciones allí establecidas y el mismo ámbito académico-laboral.

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.

Medidas sugeridas



En este caso 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:

***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.

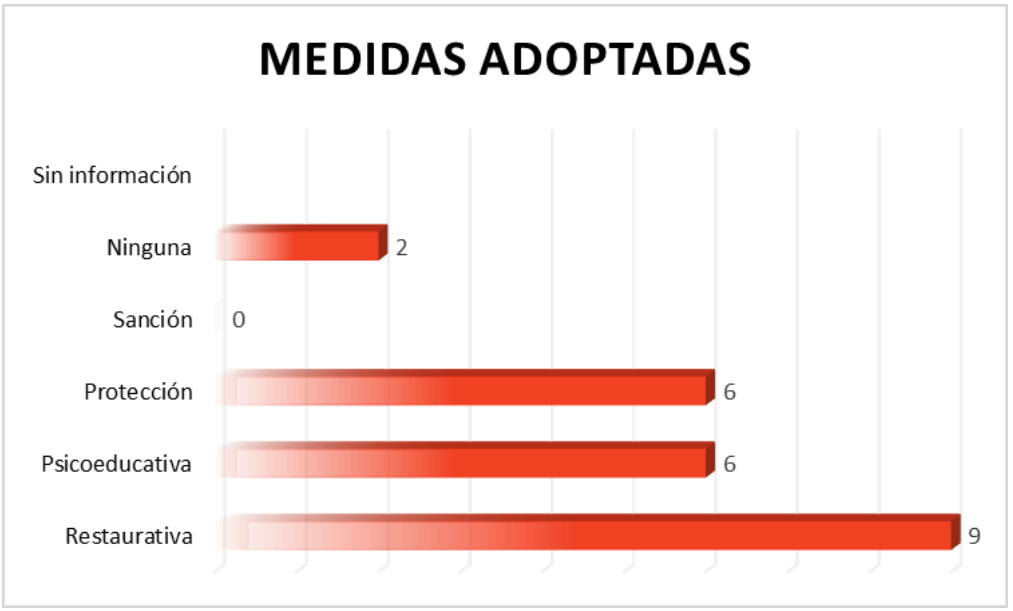
En relación a medidas de esta índole se solicitaron y otorgaron **principalmente** medidas que comprenden **regímenes especiales de cursada, reprogramación de exámenes y justificación de inasistencias.**

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

[5] Conforme Resolución de Rectorado 4780/2021 y su anexo.

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

Medidas implementadas



Al respecto, señalamos que en dos casos las medidas psicoeducativas y de protección solicitadas no han sido adoptadas por las autoridades, una de ellas porque no se pudo identificar a la persona que ha sido denunciada y la otra porque el pedido se elevó a fin de año con lo que no hubo posibilidad de realizar la correspondiente notificación antes del cierre de este informe.

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 han ejercido violencia de género[6], dependiente del Programa Integral de Políticas de Género; durante el año 2024, **hemos efectuado 9 derivaciones correspondientes a casos de este año**, y vemos con gran preocupación que **ninguno de los varones ha acudido**.

Por otra parte, en lo que respecta a los pedidos de sanción, uno de ellos se requirió en el mes de septiembre de 2024 y el otro al cierre de las valoraciones de este informe (febrero 2025) con lo cual los expedientes aún se encuentran en trámite.

Sin perjuicio de ello, en 2024 han sido resueltas seis acciones disciplinarias conforme el siguiente detalle:

- **Cuatro sumarios** mediante Resolución de Rectorado (dos sanciones, una prescripción y una información sumaria sin imputación de cargos, de expedientes que fueron iniciados dos en 2018; uno en 2021 y otro en 2022)

[6] RR 4780/21

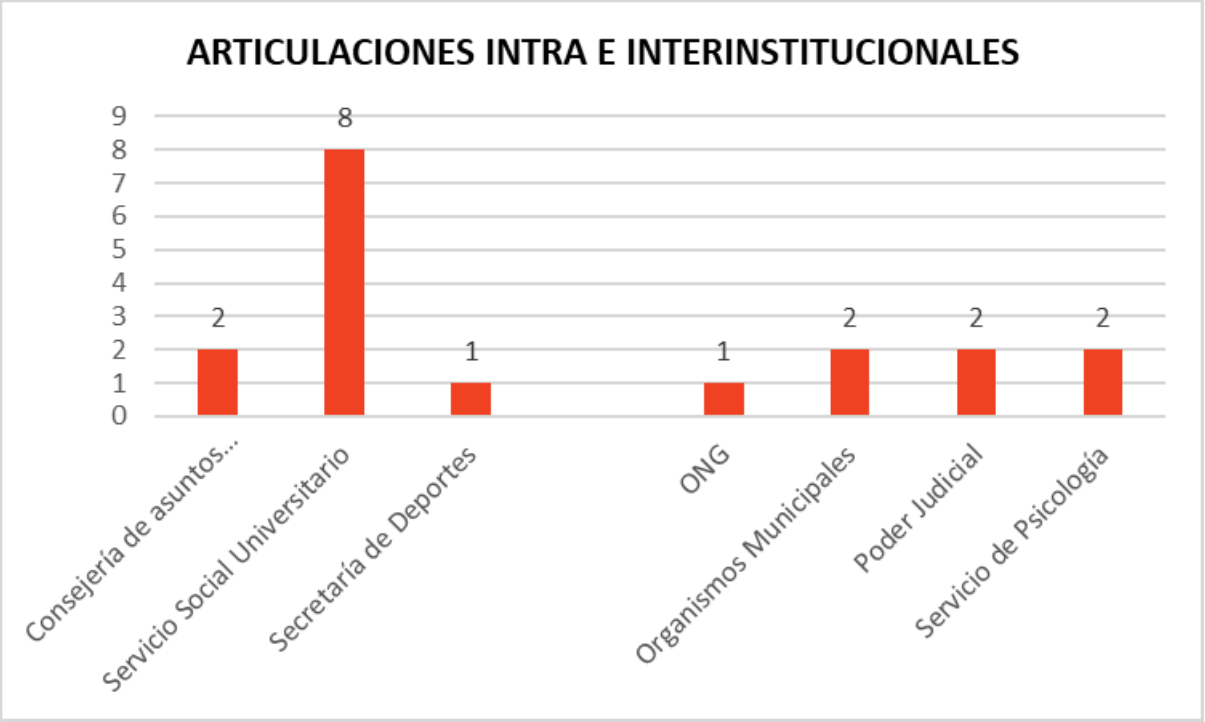
- **Un juicio académico** con una sanción y una absolución, expediente iniciado en el año 2018.
- **Un sumario estudiantil** con sanción del Consejo Académico de la Facultad respectiva, expediente iniciado en el año 2022.

Como hemos señalado en informes anteriores, la demora en la conclusión de las acciones disciplinarias sigue siendo preocupante, y repercute negativamente no solo en las personas afectadas por tales decisiones sino también en posibles integrantes de la Comunidad Universitaria que se ven desalentadas a efectuar denuncias por violencia de género ante la excesiva demora de las acciones disciplinarias y el enorme costo personal que supone denunciar situaciones de violencia ocurridas en la Universidad, sea por las consecuencias que puede tener en la trayectoria académica y/o laboral de quienes la padecen y también en la salud integral de quienes denuncian, como surge claramente de la estadística presentada.

Respecto de las acciones disciplinarias que han sido resueltas en el año 2024, algunas tienen pendiente de resolución recursos interpuestos por los denunciados, razón por la cual aún no se encuentran firmes.

Articulaciones Intra e Interinstitucionales

En los casos atendidos realizamos derivaciones al Servicio Social, al Servicio de Salud de la Universidad y la Secretaría de Deportes, así como también a dispositivos de atención psicológica, a reparticiones del estado municipal (Dirección de Políticas de Género, Centro de Protección de los Derechos de la Niñez, Centros de Salud Municipales) e incluso organizaciones de la Sociedad Civil dedicadas a la temática.



<u>Número de personas consultantes y/o denunciantes</u>: 35

Géneros

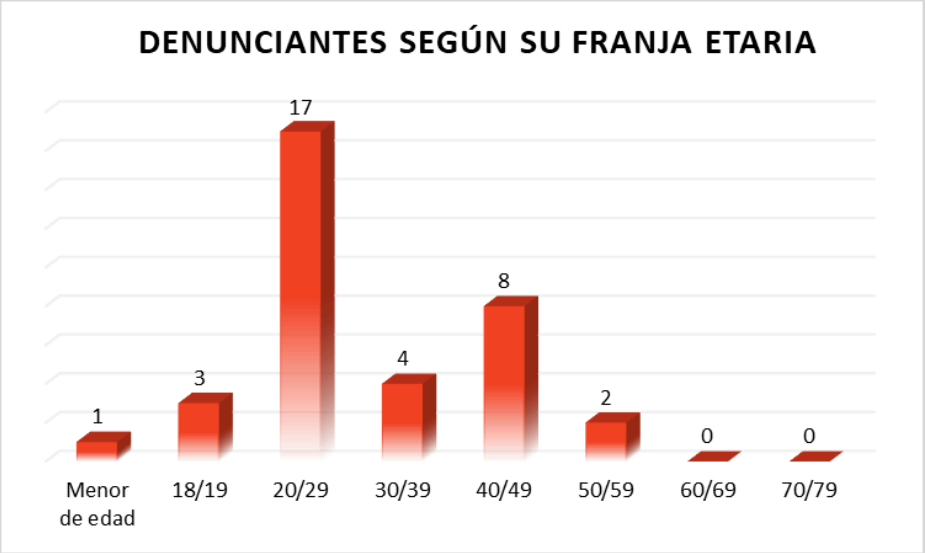
En este punto analizamos la variable basándonos en la Ley de Identidad de Género Nº 26.743, que propone el reconocimiento de la identidad como un derecho, y según la definición comprendida en su artículo 2[7]. En este sentido, nos hacemos eco de las normativas vigentes, que se encuentran en consonancia 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.

[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.

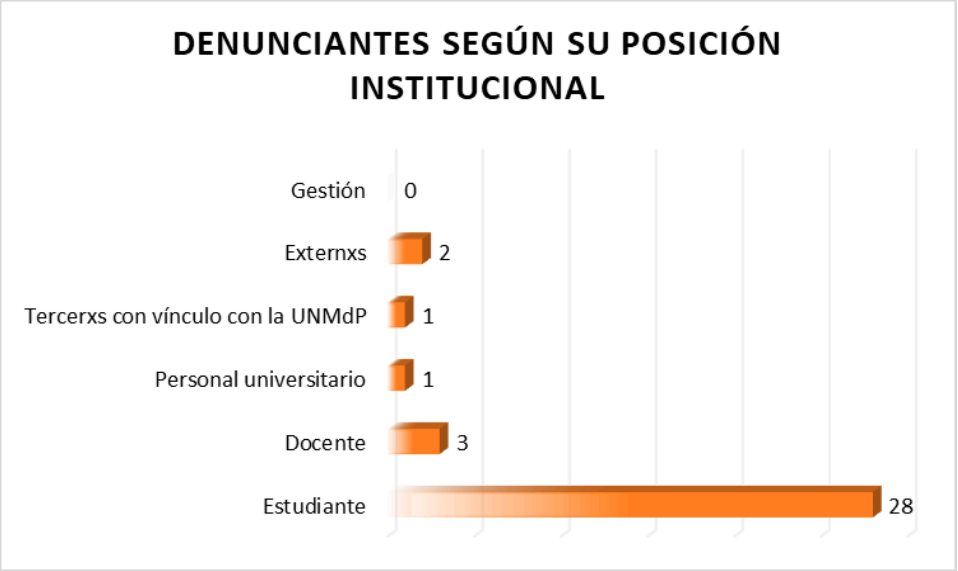


Al respecto, nos encontramos con que todas las mujeres y personas no binarias que han sido denunciantes lo realizaron en su condición de víctimas de las violencias padecidas, mientras que todos los varones denunciantes han sido testigos.

Franja Etaria



Posición Institucional



En este aspecto tal como lo hemos notado en los informes anteriores vemos como parece corresponderse la franja etaria con la posición institucional dado que la mayoría de las personas denunciantes son estudiantes, en sintonía con las personas más jóvenes de la comunidad universitaria.

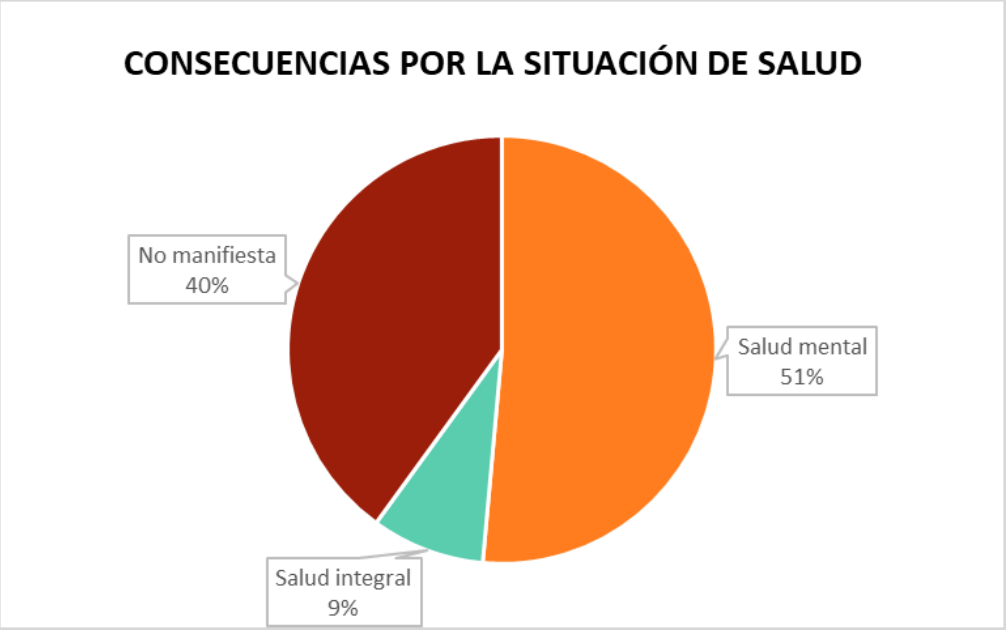
Aquí tenemos como particularidad, que no ha ocurrido en años anteriores, que las dos personas “externas” son dos ex estudiantes que se animaron a denunciar una vez que abandonaron la carrera.

Consecuencias en la Salud por Violencia de Género

A partir de detectar durante las entrevistas en forma recurrente la afectación en la salud integral y en particular en la salud mental de las personas que han atravesado o atraviesan violencias por razones de género en el ámbito de la UNMDP decidimos incluir esta variable en las estadísticas del año 2024 con el propósito de identificar estos padecimientos de forma cuantitativa, pudiendo visibilizar así los efectos subjetivos causados por la vivencia de dichas situaciones, variable que nos permitirá a futuro inmediato continuar con las tareas de prevención pertinentes.

El análisis de los **27** casos abordados permite visibilizar el estado actual de la relación entre violencias y los padecimientos que provoca; para luego darlo a conocer a los diferentes sectores de la Universidad.

En relación a la afectación en la salud de las personas atendidas por el Protocolo, de los **27 casos totales**, **21** manifestaron padecimientos de diversa índole, a saber: **18** en su salud mental, consistentes en crisis de angustia, ansiedad, episodios o ataques de pánico, y **3** en su salud integral, quienes no solo presentan padecimientos psíquicos sino también dolencias físicas y dificultades en sus relaciones interpersonales y entorno social.



Si analizamos tipos y modalidades de violencia en relación a los padecimientos que presentan, observamos que en todos los casos la violencia psicológica está presente, estando en la base de las otras mencionadas. Su gravedad y complejidad consiste en que generalmente se encuentra invisibilizada o intangible para cualquier persona externa e incluso para quien la sufre, es la que más se sostiene en el tiempo y de las primeras que emergen en un vínculo, las cuales -en muchas oportunidades- derivan en otros tipos "más visibles"[8] como puede visualizarse en el "iceberg de la violencia" publicado por Amnistía Internacional.

<u>Número de personas denunciadas:</u> 44

Denunciadxs según su género

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

[8] Al respecto señalamos que contrariamente a lo que suele pensarse habitualmente, que la violencia física o sexual son más graves que otros tipos como la psicológica o simbólica, no es así. La violencia psicológica sostenida puede generar daños aún más graves que una lesión física. De igual modo no minimizamos la violencia simbólica reproductora de estereotipos y roles de género que reproducen la desigualdad y vulneración de derechos.



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 26485[9], de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres[10], conforme la base estructural sobre la cual se asienta.

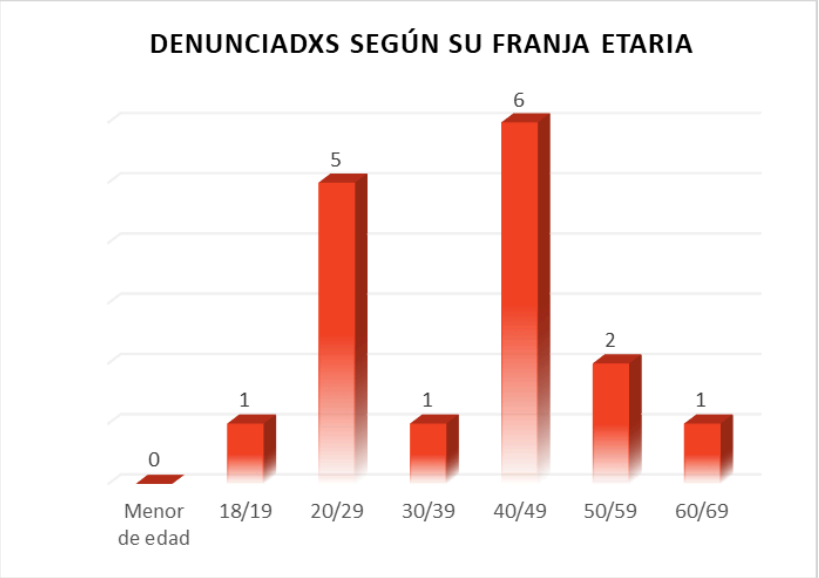
Siendo una manifestación de la histórica relación desigual de poder entre varones y mujeres que establece un modelo de dominación masculina sobre las mujeres y todas aquellas personas que no "encuadran" en los roles y estereotipos de género que propone la cultura patriarcal, binaria y heterosexual, violentando y discriminando a mujeres y al colectivo de la diversidad y disidencias que no respondan a dicho paradigma.

Sin embargo, este año también hemos tenido mujeres y personas no binarias denunciadas -aunque en menor medida que el año anterior-. En los casos en estudio se han planteado casos de discriminación por motivos de género y de violencia psicológica. Por ello consideramos primordial trabajar en la desnaturalización de las violencias históricamente toleradas, difíciles de identificar y reconocer y en la que todxs estamos implicadxs, incluso las mujeres.

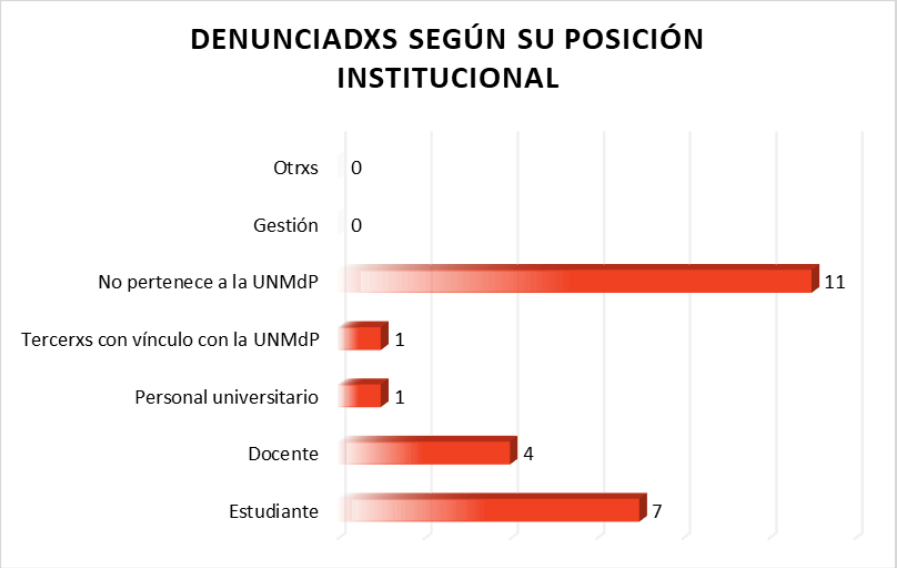
Franja Etaria conocida

[9] **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.

[10] **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.



Posición Institucional



Aquí vemos que en forma inversa a lo que ocurre con las personas denunciantes que lxs denunciadxs son de mayor edad. Asimismo y en forma coincidente con los tipos de casos en los que intervenimos (el 41% es mixto) la mayoría de los denunciados pertenecen a la UNMdP.

3.5.- Seguimiento de casos:

Como hemos explicitado en informes anteriores, la intervención del dispositivo implica el acompañamiento de la persona que concurre desde la primera entrevista hasta que la situación de violencia expuesta cese del modo más inmediato posible; lo cual acontece tras las recomendaciones que el equipo técnico realiza, y se efectivizan las

distintas medidas psicoeducativas, protectorias, reparatorias e incluso sancionatorias cuando la denunciante ejerce su derecho a instar una acción disciplinaria.

El seguimiento comprende acciones de 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 lxs funcionarixs que deben ejecutar las medidas correspondientes, entre otras.

Asimismo, en los casos en que se ha iniciado acción disciplinaria, se realiza el acompañamiento a la denunciante cuando es convocada por el área legal y seguimiento del expediente administrativo hasta su finalización, con presentación de escritos incorporando hechos nuevos, solicitando celeridad en el trámite, informes sobre el estado de las causas y todas aquellas peticiones que correspondan a nuestra competencia, lo cual requiere un contacto permanente con lxs instructores a cargo de los casos con pedido de acción disciplinaria.

En el transcurso del año 2024 se realizó el seguimiento de 32 casos, con intervenciones concretas, conforme el siguiente detalle:

- Casos del año 2018: **4**
- Casos del año 2019: **2**
- Casos del año 2020 **1**
- Casos del año 2021: **3**
- Casos del año 2022: **8**
- Casos del año 2023: **14**

Como se puede observar aún están en curso expedientes de larga data, algunos que sin tener acción disciplinaria, requieren de nuevas intervenciones y otros que continúan con el trámite sumarial. Respecto a estos últimos hemos realizado presentaciones manifestando la preocupación respecto de la probabilidad que dichas acciones prescriban al no ser resueltas en un plazo razonable.

En el año 2023 dos casos finalizaron prescriptos, es decir, se declaró extinguida la acción por el transcurso del tiempo. En el año 2024 un caso fue resuelto de esta forma, sin sanción a quien ha ejercido la violencia debido a la prescripción de la acción por una tramitación que duró años.

4-Eje 2-

Gestión institucional: capacitación, prevención y difusión del Protocolo.

Lo reseñado comprende el cuarto año de trabajo consecutivo desde la vigencia de la OCS 1555/20. Los primeros dos años de implementación fueron desarrollados por el mismo equipo de profesionales, situación que permitió consolidar una forma de gestión institucional, articulaciones, difusión de la herramienta y seguimiento de los casos. Durante el tercer y cuarto año de funcionamiento el dispositivo atravesó modificaciones en su conformación, particularmente en las personas que integran el equipo técnico, lo cual no ha significado un obstáculo, debido a la sólida estructura de funcionamiento, que nos ha permitido alojar nuevas profesionales y trabajar en forma articulada, integral y consecuente como se venían desarrollando las intervenciones en el dispositivo.

4.1 -Reuniones intrainstitucionales

En el año 2024 mantuvimos nuevamente **reuniones con las autoridades de las Unidades Académicas, dependencias de rectorado y gremios**, en las cuales además de presentar estadísticas, reforzamos aspectos que hacen al procedimiento a seguir ante las denuncias que llegan a cada espacio y la responsabilidad que implica para quienes reciben las mismas el llevar adelante medidas tendientes a garantizar el cese de las violencias y la no revictimización. Para tal fin presentamos un informe con los datos estadísticos de los últimos tres años de actuación del Protocolo (2021, 2022 y 2023) sintetizando lo trabajado, señalando obstáculos, proponiendo desafíos por cumplir.

Asimismo se trabajó sobre el **nuevo régimen de convivencia y disciplinario sancionado mediante la OCS 69/24[11],** ordenanza que responde a la necesidad institucional de actualizar la normativa existente, adecuando el régimen de convivencia y disciplinario a los nuevos paradigmas, teniendo como base el respeto a los derechos humanos, la libre expresión de las ideas, el repudio a la violencia, la no discriminación, entre otras directrices que dispone el capítulo ***"Pautas de convivencia"*** y que incorpora nuevos procedimientos que amplían las posibilidades de actuación del dispositivo que se agregan a las dispuestas en la OCS 1555/20 que rige nuestra intervención.

Sin perjuicio de poder **visualizar la norma completa en el link que figura en la nota al pie**, compartimos en el presente informe los aspectos centrales que guardan relación con la competencia del Protocolo:

[11] Podrá visualizar el nuevo régimen en el link http://digesto.mdp.edu.ar/vista/ver_norma.php?id_norma=81514

En el texto del Acuerdo se refleja la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo específicamente en la redacción de los artículos del Título I - Capítulo II “Mecanismos alternativos de resolución de conflictos”, que excluye a las situaciones de violencia por motivos de género de la mediación, tomando en cuenta la relación asimétrica de poder, por lo que las situaciones de violencia no deben establecerse como “conflictos entre partes a mediar”.

En el Título III “Acerca de la actuación ante casos de Violencia y/o Discriminación por motivos de género”, se ***introduce un procedimiento especial, acción presumarial***, que se corresponde con la intención de la mayoría de las denunciantes de no solicitar sanciones y en el cual las ***medidas definidas por el Protocolo ya no son sugeridas sino de aplicación obligatoria***, cobrando especial relevancia las psicoeducativas orientadas a la modificación de prácticas violentas. Este procedimiento establece algunas modificaciones respecto del que veníamos desarrollando hasta el momento. A lo largo de los años de trabajo del Protocolo hemos visto que los casos en los que se ha solicitado el inicio de una acción disciplinaria son relativamente pocos (menos del 10%)[12] y que ello obedece al propósito no punitivo del dispositivo y la voluntad de las personas afectadas, quienes sólo pretenden el cese de la violencia y su no repetición para con ellas u otra persona. Es por ello, que mayormente se acercan a requerir que se aplique una medida protectiva, reparatoria y/o psicoeducativa.

Concretamente, el Acuerdo de Convivencia establece que “La persona afectada podrá optar por dar inicio a la acción presumarial” el que sólo será aplicable si se presentan dos condiciones: “en los casos en que las conductas denunciadas se traten de situaciones de violencia y/o discriminaciones de carácter leves que resulten pasibles de la sanción de apercibimiento”[13] y "respecto de aquellas personas que no cuenten con antecedentes de sanciones por hechos de violencia por motivos de género; siendo factible su tránsito por única vez."[14]

Es importante resaltar que el mismo se inicia exclusivamente a opción de la persona afectada, previo a ser informada y asesorada por el Equipo del Protocolo, el que junto con la denuncia, eleva a la autoridad correspondiente un informe técnico valorativo en el que se merituan los derechos vulnerados, el impacto dañoso ocasionado en la persona que denuncia, las posibilidades de su reparación y las medidas que serían aplicables al caso.-

Cumplido ello, la autoridad a cargo del procedimiento realiza una entrevista con la persona denunciada a quien notifica las medidas que se han dispuesto, otorgando un plazo

---

[12]Remitimos a las estadísticas en los Informes de gestión disponibles en: https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-bienestar/54-protocolo-de-actuacion-en-caso-de-violencia-de-genero-en-la-universidad

[13] Art. 8 OCS 69/2024

[14] Art. 9 inc. F OCS 69/2024

de 5 (cinco) días hábiles para que exprese su aceptación o rechazo. “Ante la falta de respuesta, el rechazo o incumplimiento a las reglas de conducta y/o el acaecimiento de nuevos hechos de violencia contra la misma persona u otras, cesará de inmediato el procedimiento especial y proseguirá el trámite de las actuaciones disciplinarias que correspondan”[15].-

Asimismo, el nuevo régimen dispone el ***“procedimiento abreviado”***que implica el reconocimiento de responsabilidad sobre los hechos denunciados y la imposición de una sanción a la persona responsable de ellos; en los casos de violencia por motivos de género la normativa establece que *“será requisito ineludible contar con el expreso y voluntario consentimiento informado de la persona afectada, bajo pena de nulidad”*. En dicho trámite la denunciante es acompañada por el equipo del Protocolo conforme lo prevé la normativa.-

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

Durante el año realizamos actividades de este tipo con áreas específicas y espacios de formación institucionales, y hemos asistido a encuentros a requerimiento de distintos sectores. Este tipo de acciones permiten trabajar respecto de las consultas que reciben de integrantes de la comunidad universitaria, como intervenir, como garantizar la confidencialidad, celeridad y respeto a la persona afectada por la situación de violencia, evitar la revictimización y la sobre intervención, procedimientos según el caso, medidas que se pueden implementar, importancia de la actuación inmediata para hacer cesar la violencia, además de profundizar en el concepto de violencia de género y la competencia del dispositivo. Las reuniones mantenidas se detallan a continuación:

- **Jornada de convivencia en el Colegio Illia: "¿Relaciones tóxicas o violencia de género?": 29/05/24** .

Encuentro realizado con modalidad de taller del cual participaron estudiantes de 5to año y docentes. Se trabajó sobre mitos en relacion a la violencia de género haciendo incapie en las relaciones sexo-afectivas.

- **Encuentro Protocolo-Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Conicet: 21/05/24:**

Realizada en la sede del Conicet Mar del Plata, con la participación de integrantes de la FCEyN, EVI (Equipo de Vinculación Interpersonal) dependiente de la Secretaría de Asuntos Laborales de la Universidad, integrantes del Conicet, el secretario de Ciencia y

[15] Art. 9 inc. I OCS 69/2024

Tecnología de la Universidad y Directores de Institutos. Dicho encuentro tuvo como objetivo dialogar respecto de situaciones que involucran a personas con doble dependencia (Universidad/Conicet), analizar un borrador de Protocolo específico y avanzar en jornadas con autoridades de institutos. En el encuentro de trabajo sobre el nuevo régimen de convivencia y disciplinario de la Universidad, los nuevos procesos que contempla y la importancia de su difusión, como forma de dar a conocer las pautas de convivencia, la diferencia entre desacuerdos, conflictos y violencia etc.

- **Charla sobre el Protocolo en el marco de capacitaciones previstas para los concursos de promoción a trabajadorxs de la Universidad: 01/10/24.**

Desarrollada en el aula magna de la Facultad de Derecho con una importante participación, encuentro en el cual se trabajó de manera integral sobre la OCS 1555/20 que rige nuestra actuación, profundizando en el concepto de violencia por motivos de género, tipos y modalidades, ámbito de actuación material y personal, procedimientos y principios rectores.

- **Reunión con integrantes de la Agrupación "El hormiguero" del Centro de Estudiantes de la FAUD: 24/10/24.**

Actividad realizada a efectos de dar a conocer a lxs integrantes de la agrupación respecto del funcionamiento del dispositivo, los casos que atiende, los principios que rigen su actuación y los recaudos que deben tomar si reciben consultas sobre situaciones de violencia por motivos de género en la Facultad.

- **Jornada: Formación sobre violencias en entornos laborales: 03/12/24**.

A la misma asistieron directorxs de institutos de doble dependencia (Universidad-Conicet) y fue realizada conjuntamente con integrantes del Protocolo de Conicet, la Consejería de Entornos Laborales dependiente de la SALU y el Protocolo. En el marco del encuentro se presentaron los tres dispositivos a efectos de dar a conocer las posibilidades de intervención ante situaciones de violencia laboral, de violencia por motivos de género y las complejidades que suponen cuando quienes padecen y/o sufren la violencia pertenecen a institutos de doble dependencia.

4.1.b.-Reuniones de gestión.

Durante el año coordinamos reuniones con dependencias de Rectorado, gestiones de cada Unidad Académica y Gremios, con el objetivo de dar continuidad a los encuentros

efectuados en años anteriores y facilitar el diálogo con quienes integramos el dispositivo a efectos de mejorar la articulación respecto del tratamiento de los casos, potenciar actividades de difusión del Protocolo y prevención de las violencias por motivos de género.

Como disparador de los encuentros pusimos a disposición la estadística realizada del período 2021/2023 inclusive, que incluye el número de casos atendidos en tres años (130), su distinción por Unidades Académicas, los tipos y modalidades de violencias denunciadas, la posición institucional y edad de quienes denuncian y quienes son denunciadxs, las expectativas de las personas que concurren al dispositivo, las medidas solicitadas (protección - psicoeducativas - reparatorias), las medidas implementadas por las autoridades, las acciones disciplinarias, las afectaciones y los obstáculos que observamos en la gestión de cada uno de los casos atendidos.

A partir del desarrollo de la estadística con cada una de las variables presentadas se generaron intercambios interesantes con lxs integrantes de las gestiones y gremios, reforzamos cuestiones procedimentales y que hacen al funcionamiento del Protocolo, profundizamos sobre el concepto de violencia de género, sus consecuencias para quien la padece y para la propia institución universitaria, los principios rectores, el escaso número de acciones disciplinarias iniciadas en relación al número de denuncias, lo que ha permitido visualizar que quienes concurren al Protocolo no tienen una pretensión sancionatoria sino el cese de la situación de violencia que atraviesan.

Se plantearon las dificultades que se presentan al momento de intervenir: los alcances del principio de confidencialidad; aspectos a considerar al momento de entrevistar a la persona denunciada e informar las medidas adoptadas, derivaciones al dispositivo “Interpelando masculinidades”, necesidad de seguimientos de los casos por parte de las autoridades, actuaciones específicas cuando la situación se da entre integrantes de una misma cátedra, entre otras.

Los datos presentados permiten una mirada general, que va más allá de los casos que recibe cada Unidad Académica, y ello resulta fundamental a efectos de dimensionar la importancia del dispositivo como un espacio de escucha e intervención necesaria en la Universidad.

Asimismo en cada una de las reuniones se entregó folletería y afiches a los efectos de difundir la herramienta en cada Unidad Académica, gremios y dependencias.

Destacamos positivamente la predisposición de las gestiones y las representantes de la Comisión para efectivizar cada uno de los encuentros, garantizando la asistencia de integrantes de la gestión. Los encuentros se realizaron conforme el siguiente detalle:

Dependencias de Rectorado:

- 26/02/24 Servicio Social Universitario
- 05/04/24 Gestión de Rectorado (Rector, Secretarixs, Subsecretarixs, Directorxs)
- 18/06/24 Subsecretaría de Servicios Generales de la UNMDP y Apu.
- 10/07/24 Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria
- 12/07/24 Secretaría de Legal y Técnica
- 05/09/24 Integrantes del área legal y decanxs.
- 15/10/25 Área de Comunicación de la Universidad.






<u>Autoridades de Unidades Académicas</u>:

- 15/04/24 Facultad de Psicología
- 17/04/24 Facultad de Ciencias Agrarias
- 24/04/24 Facultad de Humanidades

- 02/05/24 Escuela Superior de Medicina
- 13/05/24 Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño
- 13/05/24 Colegio Illia
- 28/05/24 Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social
- 07/06/24 Facultad de Ingeniería
- 19/06/24 Facultad de Ciencias Exactas y Naturales







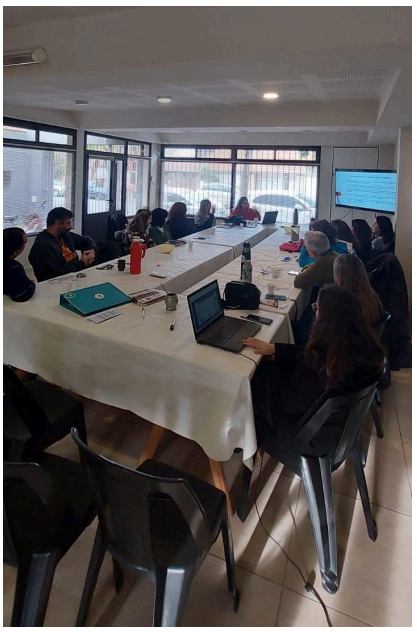




<u>Gremios</u>:

- 06/05/24 Reunión con representantes de la FUM
- 27/05/24 Reunión con la comisión directiva de APU





<u>Sudocu</u>:

Mantuvimos a lo largo del año tres reuniones (**07/05/24 - 28/08/24 - 11/09/24**) a efectos de incorporar la información del Protocolo al Sistema de Gestión Integral de documentos que tiene la Universidad para su gestión digital. A la fecha, los expedientes del Protocolo no tramitan por este sistema, por lo que aún estamos trabajando en los ajustes necesarios para garantizar la confidencialidad, debido a lo sensible de la información a la que tenemos acceso por la complejidad de la temática que abordamos. Estimamos que este año (2025) podremos incorporar al sistema los casos que tramitan ante este dispositivo.

4.2 -Articulaciones con el Programa Integral de Políticas de Género

Durante el año 2024 continuamos articulando con el Programa Integral de Políticas de Género, en las reuniones de la Comisión, cuya representante de rectorado es la Coordinadora del Programa, en la elaboración de comunicados conjuntamente con los gremios de la Universidad ante fechas conmemorativas y la coyuntura política que fuera expuesta en las “consideraciones previas” del presente informe, compartiendo el Stand de la “muestra educativa” etc.

Asimismo, estamos en diálogo 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 género[16]. Durante el

[16] Confr. Resolución de Rectorado 4780/21

año 2024, derivamos allí 9 varones que han sido denunciados por haber ejercido violencia de género.

El 05/07/24 participamos de la inauguración del Mural en el complejo universitario con imágenes de Lohana Berkins, Diana Sacayán y Tehuel De la Torre, actividad organizada por el Frente Basta de Travesticidios y transfemicidios Mdp-Batán y la colaboración del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad.



También hemos asistido a la actividad: "Políticas de género en la UNMDP: una apuesta a la consolidación en tiempos de desmantelamiento estatal", realizada el 07/11/24, con la participación de autoridades de la Universidad y la presencia de la Dra. Florencia Rovetto.





4.3 -Articulaciones interinstitucionales

Participación en Jornadas. Congresos y Talleres.

Este año hemos participado de jornadas y encuentros interinstitucionales, debido a que consideramos que la presencia del Protocolo de Violencia de Género en estas actividades ha sido y es fundamental ya que, estos espacios de encuentro e intercambio, nos han permitido dar a conocer en el contexto federal la herramienta con la que contamos, al tiempo que compartir nuestra experiencia con las 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; 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

- **IV Congreso: Estado Presente. "Violencia de Género, Consumos Problemáticos y Salud Mental. Nuevos desafíos de las intervenciones"**

Participamos del IV 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 28 de noviembre de 2024, en la ciudad de La Plata.

Además de conferencias y paneles, en el congreso funcionaron **8 mesas temáticas**: "Institucionalización de la perspectiva de género: desafíos, experiencias, y sentidos en el contexto actual", "Efectos de la crisis socioeconómica en las vidas de mujeres y LGBTI+", "Las violencias por razones de género hacia personas LGTBI+", "¿Qué datos y para qué? Oportunidades y desafíos en el uso de datos referidos a las violencias por razones de género", "Violencias por razones de género y consumos problemáticos de sustancias", "Violencias por razones de género y salud mental", "Desafíos de la integralidad en el abordaje de las violencias por razones de género" y "Violencia por razones de género: aportes desde la investigación".

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 una ponencia en la mesa temática nº 4 ¿Qué datos y para qué? Oportunidades y desafíos en el uso de datos referidos a las violencias por razones de**

género. Allí expusimos el análisis de la información estadística recabada desde el año 2021 hasta el año 2023, tomando las variables: cantidad de casos por año, género de denunciantes y denunciados, tipos y modalidades de violencia, medidas sugeridas e implementadas; con el fin de dar cuenta el modo en que el trabajo realizado nos permitió caracterizar la problemática, plantear obstáculos y desafios, mejorar las intervenciones y brindar aportes significativos que se vieron reflejados en el Acuerdo de Convivencia y Régimen Disciplinario en el ámbito de la UNMdP aprobado en abril de 2024.

Al respecto, es dable recordar que ya hemos participado del II y III Congreso del Ministerio de las Mujeres desarrollados en los años 2022 y 2023 respectivamente, habiendo sido seleccionados nuestros trabajos para las publicaciones de los libros digitales: II Congreso de Políticas Públicas Contra las Violencias por razones de género, Volumen 1, 2023, Mesa 2 Producción de conocimiento y estadística en violencia por razones de género, "Análisis de la violencia digital y sus afectaciones desde la experiencia del protocolo de género de la UNMDP" (Lorena Cerri, Gabriela Leiva, Julieta Pomphile, Silvia Rovira, Alba Salinas)[17] y III Congreso de Políticas Públicas Contra las Violencias por razones de género, Compilación, 2024. Mesa 9 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, *"Importancia de la información estadística para visibilizar la violencia por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)"* (Natalia Bozzi, Lorena Cerri, Julieta Pomphile, Silvia Rovira, Alba Salinas)[18].

---

17 https://www2.ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/congreso_2023/CONGRESO_LIBRO_DIGITAL_Vol1.pdf páginas 282-294

18 https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/LIBRO%20CONGRESO%20III%20COMPILACI%C3%93N%20(1).pdf páginas 381-391





- **III Jornadas Nacionales "Haciendo Universidades Feministas"**

Organizadas por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, en la Universidad Nacional de Las Artes - UNA-, durante el día 29 de noviembre de 2024, en la ciudad de Buenos Aires.

En la Jornada Universitaria presentamos el trabajo titulado ***"El deber de funcionarix público y los principios del Protocolo"*** **en el eje temático** ***"Políticas y estrategias de abordaje de las violencias de género"*****, vinculado a las** ***"Mesas de relatos de experiencias en/desde la universidad"*****.** En este trabajo se reflexionó sobre los principios rectores que rigen la actuación del Protocolo tales como la *no revictimización*[19] y *confidencialidad* del procedimiento[20], los cuales parecerían confrontar con el *deber de*

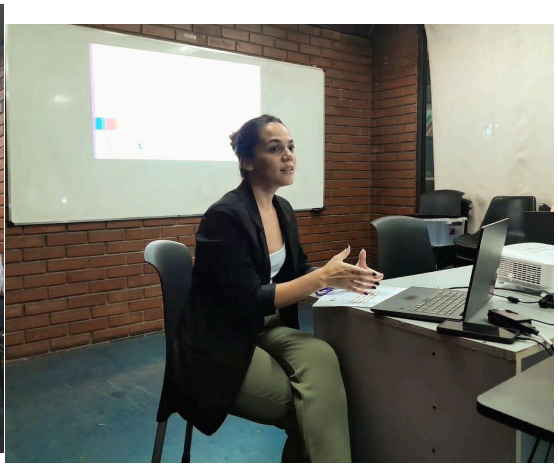
[19]OCS 1555/20 Artículo 6. PRINCIPIOS RECTORES. Los siguientes principios regirán el procedimiento (…) No re victimización: se deberá evitar la innecesaria exposición y reiteración de actos por parte de la persona afectada (…)

[20]OCS 1555/20 Artículo 7. CONFIDENCIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO. Deberán resguardarse los datos de las personas involucradas en los hechos relatados en el testimonio. Quedará prohibida la divulgación por cualquier medio (verbal, escrito, tecnológico, etc.) del contenido de la denuncia: circunstancias de los hechos, datos personales de las personas involucradas como así también de las actuaciones administrativas. El procedimiento es de carácter estrictamente confidencial. Dicho alcance debe ser informado a la persona consultante, realice o no la denuncia pertinente. La confidencialidad de las actuaciones rige para las personas que tienen acceso al testimonio y al expediente. En el caso de tomarse medidas cautelares, protectoras, de sensibilización o preventivas que no impliquen una instrucción sumarial deberá informarse a la persona afectada que la confidencialidad podría limitarse a los fines de garantizar la efectividad de las mismas según indica el Artículo 10 del presente Protocolo

funcionarix público[21] de denunciar los hechos de los que toma conocimiento que podrían constituir un delito, cuando se trata de delitos de acción pública, aún sin la anuencia de la persona afectada. Es por ello que se planteó la necesidad de evaluar la normativa en forma armónica y con perspectiva de género para no incurrir en una violación a los derechos de las personas consultantes del dispositivo.

En la devolución del trabajo, efectuada por representantes de la RUGE, se ha destacado: *"Encontramos muy valiosa la mirada propuesta en términos de buscar el cuidado de las personas que acuden al Protocolo, garantizando sus derechos, pero también el debido proceso. Creemos además que debates como el que proponen impulsan saltos cualitativos importantes en la calidad de las normas institucionales"*





- **X Congreso Marplatense Internacional de Psicología "Psicología, Estado y Democracias: insistencias en invenciones en latinoamérica".** Organizado por la Facultad de Psicología de la UNMDP, durante los días 4, 5 y 6 de Diciembre de 2024.

Hemos sido particularmente invitadas a participar dada la pertinencia de la temática propuesta en este décimo congreso, según se describe en su fundamentación: *"Porque cuando no atendemos con los ojos y razones del mercado, es cuando aparece una mirada comprensiva e integral que puede volverse transformadora. Una posibilidad para aminorar nuestros padecimientos y generar mayores niveles de respeto y tolerancia en nuestra comunidad. Reconocernos como una actor clave y de relevancia en las esferas políticas, científicas, comunitarias y vinculares e implicarnos como opción."*

Por este motivo, asistimos a la Conferencia de Apertura que contó con la presencia del Sr. Rector de la UNMDP, Alfredo Lazzeretti; Presidente del Colegio de Psicólogos Distrito X, Pablo Della Savia y Decano de la Facultad anfitriona, Lic. Juan Pablo Issel;

[21]Código de Ética de la función pública. Artículo 31. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR. El funcionario público debe denunciar ante su superior o las autoridades correspondientes, los actos de los que tuviera conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio al Estado o constituir un delito o violaciones a cualquiera de las disposiciones contenidas en el presente Código.

espacio en el que agradecieron contar con nuestra presencia. El panel de inició se destacó por la presencia de Ricardo Forster y Alicia Stolkiner.

Asistimos también, a otras propuestas del congreso, mencionando las más relevantes:

-Panel: ¿Qué aporta la praxis feminista para pensar y transformar la coyuntura actual? A cargo de Julieta Filippi Villar, Verónica Meske, Vanesa Vazquez Laba y Luana Morales.

-Panel: Psicología Política y Actualidad. A cargo de Lila Feldman, Débora Tajer y Nat Tomassino.

-Panel de Cierre del Congreso: ¿Por qué se ataca a los Feminismos? Moderado por Julieta Filippi Villar, se contó con la participación de Marlene Wayar y Dora Barrancos.

Destacamos que en el difícil contexto político social que atravesamos el año pasado, también se desarrollaron múltiples espacios como paneles, talleres y mesas que abordaron la defensa de las universidades públicas, gratuitas y de calidad; como también en relación a los Derechos Humanos realizando en la Plaza de la Memoria, un reconocimiento a las Abuelas, Madres y luchadoras de nuestra ciudad a cargo del Decano de la Facultad de Psicología, Lic. Juan Pablo Issel.





Conferencia de Apertura



- **Prevención, detección temprana de casos de trata de personas y explotación infantil (Prevención, Formación y Capacitación desde la perspectiva de Género y Derechos Humanos),** 20 y 27 de Septiembre de 2024.

Participamos de los talleres realizados a partir de la articulación entre el Servicio Social Universitario- División Inserción Social Estudiantil y Ministerio Público Fiscal de la Nación- Oficina de Asistencia a la Víctima, cuyos objetivos fueron: Visibilizar, concientizar y sensibilizar acerca de la problemática de la trata y la explotación de personas como explotación infantil, desde una perspectiva de género con enfoque de derechos humanos, transmitir buenas prácticas, así como herramientas de manera que les participantes puedan apropiarse de las mismas, en pos de prevenir y detectar tempranamente posibles situaciones de trata y explotación infantil.



4.4 -Difusión del protocolo.

Consideramos primordial la difusión del Protocolo de manera permanente, mediante charlas brindadas a requerimiento de la Comunidad Universitaria como también a propuesta del dispositivo. Destacamos 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 de violencia se

manifiestan y las posibilidades de actuación en el ámbito universitario para garantizar el cese inmediato de la violencia y su no repetición.

4.4. a.- <u>Charlas con ingresantes</u>:

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 Polìticas de Género, los Centros de Estudiantes, entre otras áreas de las diferentes unidades académicas.

En todos los encuentros se repartió folletería y stickers a lxs ingresantes, además de transmitir los aspectos centrales que hacen a los objetivos del Protocolo, el ámbito de aplicación, los principios rectores, el alcance de la actuación en razón de las violencias involucradas, los tipos y modalidades de violencia, lxs sujetxs comprendidxs, el procedimiento y las vías de comunicación.

<u>Detalle</u>:

- Facultad de Ingeniería: un encuentro el 04/03/2024
- Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño: dos encuentros el 05/03/24 y 07/03/24
- Facultad de Derecho: Tres encuentros el 05/03/23
- Facultad de Humanidades: un encuentro el 06/03/24
- Facultad de Psicología: un encuentro el 06/03/24
- Facultad de Económicas: tres encuentros el 07/03/24
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales un encuentro el 15/03/24
- Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social dos encuentros el 18/03/24











4.4.b.- <u>Medios de comunicación</u>:

- Entrevista en Radio Universidad - Programa Laberintos 19/04/24
- Entrevista en Radio Universidad - Programa de Ciencias Agrarias 24/04/24
- Artículo en Revista Enlaces No 77: ***"El rol del Protocolo de Género en el nuevo acuerdo de convivencia de la UNMDP"*** [22]
- Podcast de la Secretaría de Género de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social - 24/11/24[23]
- Entrevista en Radio Universidad - Espacio SSU - 25/11/24

4.4.c.- <u>Muestra Educativa.</u>

---

[22] Puede consultarse en la págs. 13/14 del siguiente link https://www.mdp.edu.ar/index.php/noticias-de-la-universidad/1593-enlace-76

[23] https://m.youtube.com/watch?v=05SzIFtwLIw

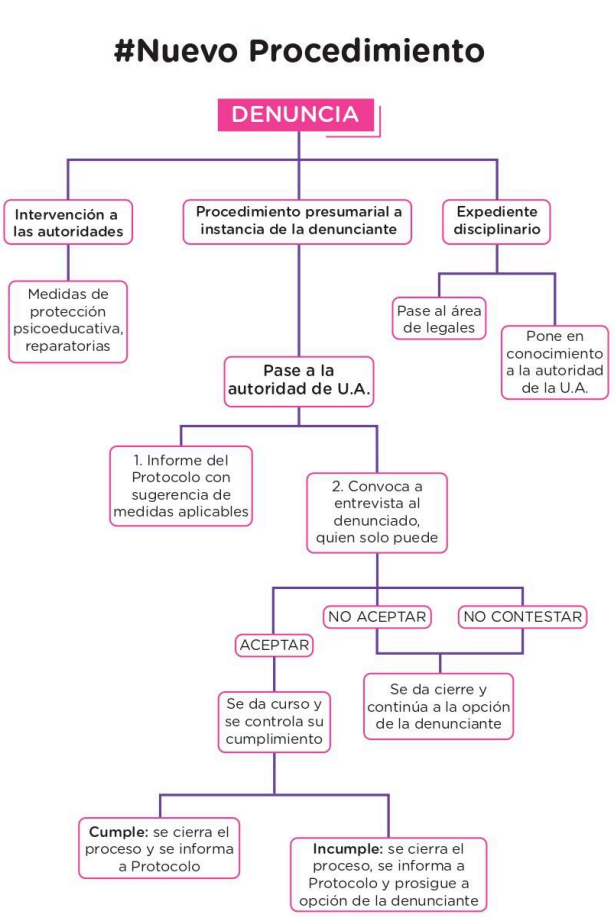
Participamos de la muestra educativa que realiza la Universidad anualmente, mediante un stand con el Servicio Social Universitario y el Programa Integral de Políticas de Género los días 24 - 25 y 26 de septiembre, en la cual repartimos folleteria y mantuvimos un diálogo permanente con quienes se acercaron a consultar sobre el Protocolo.

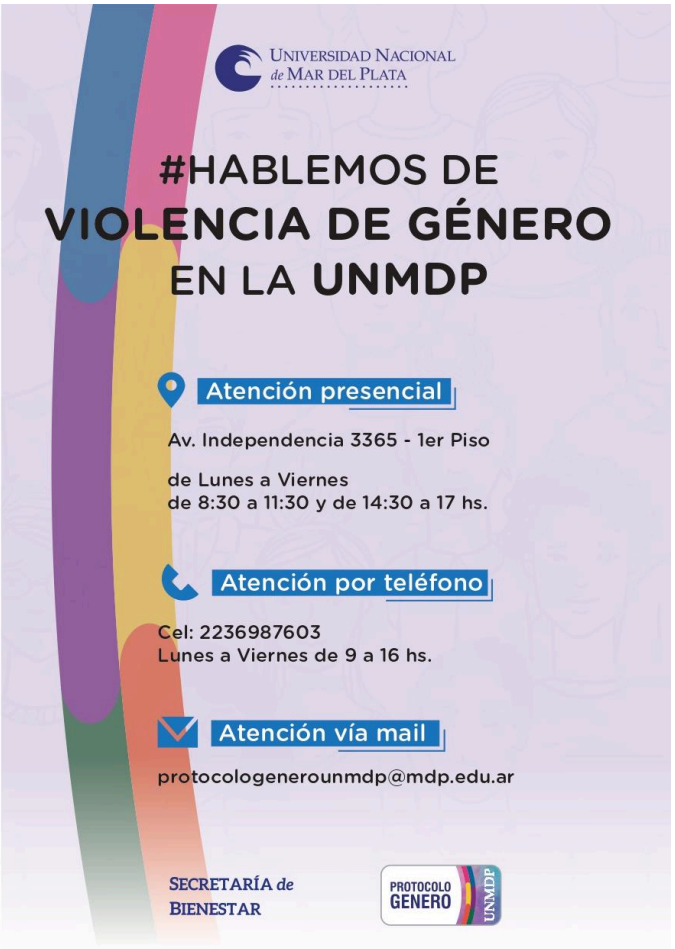


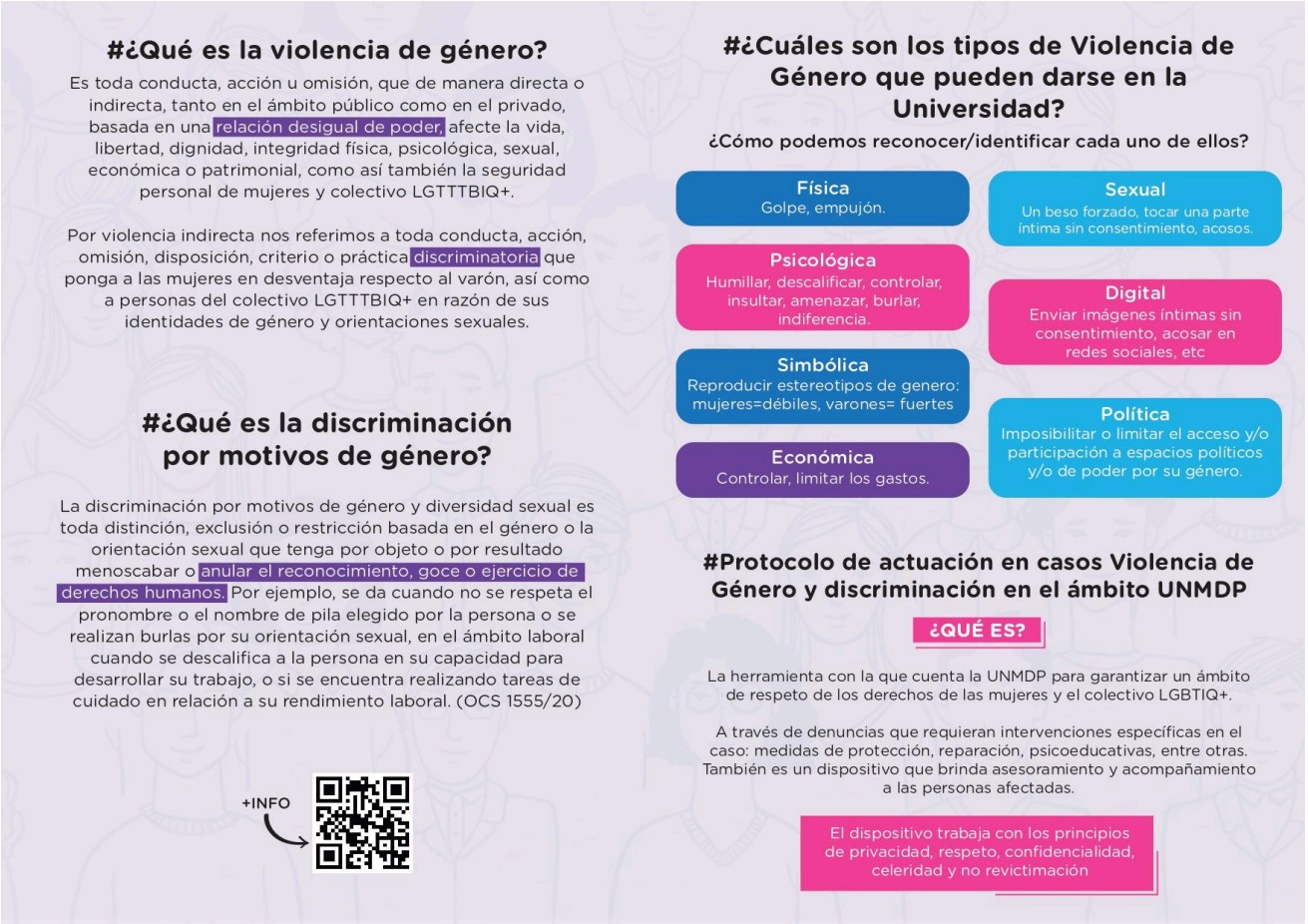
4.4.d.- <u>Difusión gráfica</u>:

Con la intervención del área de Comunicación modificamos la **folleteria** con los nuevos horarios de atención telefónica, los cuales son repartidos a cada representante de la Comisión del Protocolo, Autoridades, Gremios 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.

Asimismo confeccionamos un **díptico** con información detallada en relación al concepto de violencia y discriminación por motivos de género, los tipos de violencia con ejemplificaciones, los principios rectores de nuestra intervención y un cuadro sinóptico del procedimiento ***incluyendo a lo ya previsto en la OCS 1555/20 el nuevo procedimiento presumarial que dispone el régimen de convivencia y disciplinario sancionado por OCS 69/24***. Así, hoy quien consulta y/o denuncia puede optar por requerir el cese de la violencia mediante intervenciones de las Unidades Académicas, escoger el nuevo procedimiento presumarial si se dan las condiciones que prevé la norma o instar una acción disciplinaria.


#Nuevo Procedimiento
DENUNCIA
Intervención a las autoridades
Procedimiento presumarial a instancia de la denunciante
Expediente disciplinario
Medidas de protección psicoeducativa, reparatorias
Pase al área de legales
Pone en conocimiento a la autoridad de la U.A.
Pase a la autoridad de U.A.
1. Informe del Protocolo con sugerencia de medidas aplicables
2. Convoca a entrevista al denunciado, quien solo puede
ACEPTAR
NO ACEPTAR
NO CONTESTAR
Se da curso y se controla su cumplimiento
Se da cierre y continúa a la opción de la denunciante
Cumple: se cierra el proceso y se informa a Protocolo
Incumple: se cierra el proceso, se informa a Protocolo y prosigue a opción de la denunciante


Universidad Nacional de Mar del Plata
#HABLEMOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO
EN LA UNMDP
Atención presencial
Av. Independencia 3365 - 1er Piso
de Lunes a Viernes
de 8:30 a 11:30 y de 14:30 a 17 hs.
Atención por teléfono
Cel: 2236987603
Lunes a Viernes de 9 a 16 hs.
Atención vía mail
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar
Secretaría de Bienestar
Protocolo Genero UNMDP



4.5.- <u>Actividades en fechas conmemorativas</u>:

- **8 de Marzo:**

En el día Internacional de la Mujer Trabajadora, con la consigna: ***# 8M Paramos. Ni un paso atrás en nuestros derechos. No al ajuste y la violencia institucional por más trabajo, más justicia y más derechos"***, en forma articulada con los gremios Adum, Apu, Fum, Programa Integral de Políticas de Género y secretarías de Género de varias Unidades Académicas adherimos y concurrimos a la movilización convocada por el Movimiento de Mujeres y Diversidad de la ciudad Mar del Plata - Batán.

También participamos de la inauguración del Mural de Lucía Pérez en la Facultad de Psicología de la Universidad, con la presencia de la familia de Lucía y autoridades de la unidad académica, habiendo colaborado también con las jornadas previas de producción colectiva del mural





- **24 de marzo:**

Participamos del acto institucional realizado en el Plaza de la Memoria del Complejo Universitario en conmemoración del **Día de la Memoria por la Verdad y la Justicia**

- **3 de Junio**

Elaboramos con la Comisión del Protocolo un pronunciamiento - disponible en el punto 4.5 del presente - para su difusión en el ámbito universitario y participamos de la movilización convocada por el Movimiento de Mujeres y diversidad de Mar del Plata - Batán con las consignas:

“ En defensa de los derechos conquistados”

“ No a los discursos de odio”

“ No al ajuste”

“ La violencia de género existe”



Por otra parte, participamos conjuntamente con APU de la **inauguración del Banco Rojo en la Biblioteca de la Universidad**, propuesta realizada por trabajadoras de la misma





- **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 un comunicado con la consigna ***"La violencia de género existe y el estado es responsable" -*** disponible en el punto 4.5 del presente





4.6 -Comisión del Protocolo.

En el mes de junio de 2024 mediante Resolución de Rectorado 982/24 y RR rectificatoria 1421/24 se designaron representantes titular y suplente de las unidades académicas y gremios para cumplir funciones por el término de un año desde 01/06/24 al 31/05/25, habiendo representantes que renovaron sus cargos.

Durante el año se llevaron a cabo un total de **9 reuniones (8 presenciales y 1 mediante plataforma virtual)**, de las cuales se efectuó el acta correspondiente, que fueron anexadas al libro destinado a tal fin.

Detalle: 04/03/24 - 25/03/24 - 29/04/23 - 27/05/24 - 24/06/24 - 05/08/24 - 02/09/24 - 04/10/23 - 04/11/24 - 02/12/24.-

Todas las reuniones fueron convocadas por la Coordinadora General y en dos 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 y la asistencia a las reuniones.

Continuamos con el intercambio permanente mediante un grupo cerrado de Whatsapp, además del contacto continuo de la Coordinadora General 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 y su participación conjuntamente con la máxima autoridad de las unidades académicas al momento de citar a las personas denunciadas e informarle respecto de la denuncia iniciada en su contra cuando la autoridad lo considere. En tal sentido, en los informes que elabora el equipo técnico en cada caso, forma parte de las sugerencias efectuadas a la autoridad que debe intervenir la posibilidad de convocar a la representante de la Comisión para que participe de la reunión con la persona denunciada respetando estrictamente el principio de confidencialidad.

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 las reuniones que participó la **coordinación técnica y el equipo técnico** se presentaron las estadísticas elaboradas de los últimos tres años, profundizando en los tipos de casos, violencias denunciadas, posición institucional de quien denuncia y quien es denunciado, medidas solicitadas y sugeridas, 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. Asimismo se trabajó con las modificaciones procedimentales a partir de la sanción del nuevo régimen de

convivencia y disciplinario OCS 69/24 que establece modificaciones en relación a las denuncias realizadas en el dispositivo.

Además, durante el año 2024 colaboraron en la organización de los encuentros que realizamos con las unidades académicas y gremios a los efectos de presentar la estadística elaborada conforme el detalle efectuado en el punto 4.1 del presente informe.

En relación a las **fechas conmemorativas 8 de Marzo - 3 de Junio[24] - 25 de Noviembre[25]**, la Comisión participó de la elaboración de comunicados y placas de difusión que fueron difundidos por el área de Comunicación de la Universidad, las Unidades Académicas, los Gremios, y a través de las redes sociales. Los mismos tuvieron como finalidad marcar un posicionamiento en relación al desmantelamiento de las áreas de género del estado nacional, la defensa de los derechos conquistados, que **"La violencia de género existe"**, y el riesgo que supone para las personas que la padecen la falta de asistencia por parte del estado, además de convocar a las movilizaciones callejeras organizadas por el Movimiento de Mujeres y Diversidad de Mar del Plata - Batán.



24

https://www.mdp.edu.ar/index.php/noticias-de-la-universidad/1400-3-pronunciamiento-del-protocolo-de-actuacion-para-casos-de-violencia-por-motivos-de-genero-de-l

25

https://www.mdp.edu.ar/index.php/noticias-de-la-universidad/1619-comunicado-de-la-comision-del-protocolo-de-actuacion-para-casos-de-violencia-de-genero-de-la-unmdpa.



4.7. -Elaboración de recomendaciones, dictámenes y comunicados

- **<u>Protocolo para Personal del área de vigilancia</u>**:

A requerimiento de la Subsecretaría de Servicios Generales de la Universidad nos solicitaron opinión respecto de un borrador elaborado para el diseño de un Protocolo de Actuación para el Personal de Vigilancia para casos en que tuvieran que intervenir ante una situación de violencia por motivos de género. Elaboramos un dictamen remitido a la responsable del área con lineamientos básicos orientados a que el personal procure el cese de la violencia, la seguridad y contención de la persona afectada, brindando la información del Protocolo, sus medios de contacto a los efectos de que pueda asesorarse ante la situación padecida y garantizando la confidencialidad en la actuación realizada.

- **<u>Consulta respecto de la “Guía para la sensibilización, promoción, capacitación y gestión de la convivencia pacífica, inclusiva y democrática en entornos universitarios” confeccionada por el EVI.</u>**

A requerimiento de la Consejería de Entornos laborales realizamos observaciones respecto de la Guía elaborada por lxs integrantes de la misma, las cuales estuvieron orientadas a diferenciar los espacios de intervención de ambos dispositivos sobre la base de la normativa específica, además de observaciones referidas a evitar intervenciones que puedan resultar revictimizantes y aspectos que hacen a la formalidad y el registro de las intervenciones.

- **<u>Vistas en expedientes</u>**:

Hemos recibido vistas en expedientes desde la Secretaría Legal y Técnica y las Unidades Académicas a efectos de efectuar consideraciones en expedientes que tramitan ante tal área, ya sea en casos del Protocolo, como en aquellos que se han iniciado en forma autónoma solicitando la opinión del Protocolo. En estos últimos, lxs instructorxs a cargo han considerado pertinente que brindemos nuestra opinión mediante informes, por tratarse de casos en trámite atravesados por violencias o discriminaciones por motivos de género; agregando a ello nuestro trabajo de seguimiento que hacemos de los casos y las presentaciones que efectuamos en los expedientes disciplinarios, conforme lo expuesto en el punto 3.12 del presente.

Asimismo el nuevo régimen de Convivencia y Disciplinario dispone nuestra intervención mediante dictámenes y acompañamiento a lxs denunciantes en los nuevos procedimientos previstos por esta norma, como por ejemplo el procedimiento presumarial y el abreviado.

5- Consideraciones Finales Gestión 2024

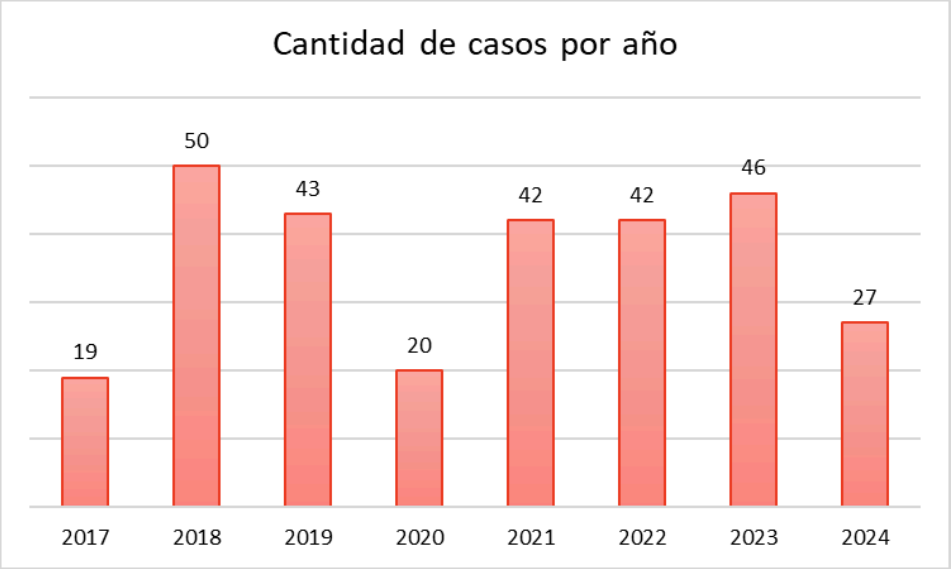
Como señalamos al comienzo de este informe nuestro trabajo en el año 2024 estuvo atravesado por el contexto político del país y las implicancias que ha tenido en nuestra Universidad.

No obstante, hemos avanzado en las acciones y objetivos que define la ordenanza que rige nuestra actuación, mediante un trabajo integral, interdisciplinario y con articulaciones intrainstitucionales e interinstitucionales, teniendo siempre como guía de nuestro accionar los objetivos del dispositivo.

Destacamos el incremento de trabajo determinado por los seguimientos de los casos de años anteriores que se suman a los casos nuevos que ingresan y suponen un número de entrevistas relevante y de gran exigencia para el equipo.

Las estadísticas de cada año nos permiten nuevos análisis, incorporación de nuevas variables, considerar los obstáculos que surgen y las formas de resolver las dificultades que se presentan.

Asimismo, nos genera una gran satisfacción haber colaborado y efectuado aportes que luego han sido receptados para la sanción del nuevo Acuerdo de Convivencia y Disciplinario, con la incorporación de la perspectiva de género y la finalidad de hacer más eficaces los procedimientos en pos de lograr el cese de las violencias y su no repetición.



Desde la puesta en funcionamiento del Protocolo en agosto de 2017 se han recibido 289 casos, en 132 casos se intervino en el marco de la OCS 2380/17 y 157 casos en el marco de la OCS 1555/20 que rige en la actualidad.

Advertimos una reducción sensible de casos en el año 2024 respecto de los años anteriores, resultando prematuro analizar a qué obedece la disminución de casos durante el año pasado.

6- Proyecciones para el año 2025

El Protocolo de Actuación para casos de Violencia de Género cuyo comienzo data de agosto de 2017, se ha consolidado como un espacio institucional necesario, no solo en lo que hace a su principal objetivo que es la intervención en situaciones de violencia por motivos de género que sucedan en el ámbito Universitario, sino que también y en el marco de los objetivos generales que surgen de la OCS 1555/20 se ha convertido en un espacio de consulta para las gestiones de las Unidades académicas, gremios, áreas de rectorado etc., rol que seguiremos profundizando en el año 2025, en la convicción que la erradicación de las violencias por motivos de género en la Universidad requieren del compromiso de toda la Comunidad Universitaria cualquiera sea el rol que se ocupe en la institución.

Durante el año 2025 seguiremos trabajando en el marco de la competencia que nos otorga la OCS 1555/20 con las acciones que prevé dicha norma y que venimos desarrollando desde el comienzo de esta nueva etapa del Protocolo regida por la norma de referencia, conforme las proyecciones que fueran detalladas en los informes de gestión de años anteriores a los cuales nos remitimos.

Agregamos a ello cuestiones específicas que hemos de profundizar en el año 2025:

- En relación respecto del Acuerdo de Convivencia y Disciplinario proyectamos que en el 2025 tendremos el desafío de su implementación y nuestro rol en los nuevos procedimientos presumarial y abreviado que requerirán la elaboración de distintos informes a los que venimos realizando, asistir a audiencias, realizar más entrevistas y efectuar un seguimiento con otra frecuencia seguido de dictámenes conclusivos.
- Es nuestra intención que este año y con la obtención de datos estadísticos sobre las consecuencias en la salud de las personas afectadas por situaciones de violencia de género, colaborar en el trabajo intrainstitucional con el Servicio Universitario de Salud, y Servicio Social Universitario en la elaboración de protocolos de actuación en Salud, asistencia en salud mental, entre otros, como así también articular con Programas de Extensión de Unidades Académicas que trabajen en cuestiones relacionadas con la temática que nos ocupa.
- Por otra parte, trabajaremos en darle mayor visibilidad y difusión a la intervención del Protocolo en casos de violencia y/o discriminación por motivos de género que afecten al colectivo de la diversidad y las disidencias, especialmente en este contexto socio-político en el cual se encuentra sumamente violentado y estigmatizado por el gobierno nacional.
- Finalmente, nos proponemos elaborar este año un ***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. Gabriela Leiva Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP

***-Lic. Andrea Amoedo Integrante del Equipo Técnico PVG UNMd*P**