

INFORME DE GESTIÓN PROTOCOLO GÉNERO UNMDP MARZO 2021 / FEBRERO 2022

Índice

- 1- Consideraciones previas
- 2- Estructura de trabajo
- 3- Eje 1-Gestión institucional y Difusión del Protocolo
 - 3.1-Presentación del protocolo
 - 3.1.a-Reuniones intrainstitucionales
 - 3.1.b-Articulaciones interinstitucionales
 - 3.1.c-Difusión del protocolo.
 - 3.1.d-Articulaciones con el programa integral de políticas de género
 - 3.2- Comisión del Protocolo
 - 3.3- Elaboración de recomendaciones, dictámenes y comunicados
- 4- Eje 2-Intervención y tratamiento de casos: Estadísticas y análisis
 - 4.1-Número de casos
 - 4.1.a-Total de casos atendidos
 - 4.1.b- Distinción por Unidades Académicas y/o Dependencias
 - 4.2- Número de personas consultantes y/o denunciantes
 - 4.2.a-Géneros
 - 4.2.b-Franja Etaria
 - 4.2.c-Posición Institucional
 - 4.3-Número de personas denunciadas
 - 4.3.a-Géneros
 - 4.3.b-Franja Etaria
 - 4.3.c-Posición Institucional
 - 4.4-Tipo de Casos Denunciados
 - 4.5-Tipo de Violencias Denunciadas
 - 4.6-Modalidades de Violencias



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

- 4.7-Expectativas de la consulta
- 4.8-Medidas sugeridas e implementadas
 - 4.8.a-Informe Técnico Interdisciplinario
- 4.9- Seguimiento
 - 4.9.a-Casos anteriores al período 2021
 - 4.9.b-Nuevos Informes
 - 4.9.c-Dictámenes
 - 4.9.d-Articulaciones Intrainstitucionales
 - 4.9.e-Articulaciones Interinstitucionales
- 5- Eje 3: Capacitación y Prevención
- 6- Consideraciones Finales Gestión 2021
- 7- Objetivos de trabajo para el año 2022
 - 7.a-Objetivos Generales
 - 7.b-Objetivos Específicos
- 8-Galería de Fotos



Equipa Protocolo 2021-2022

1.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

El presente informe se efectúa a partir de la puesta en funcionamiento de la **nueva ordenanza que rige el Protocolo OCS 1555/20** y conforme la nueva estructura de funcionamiento: Coordinación General; Coordinación Técnica, Equipo Técnico y Comisión.

La planificación de acciones y estrategias de funcionamiento tuvieron como base los objetivos delineados en los proyectos de trabajos presentados tanto por la Coordinadora General como la Coordinadora Técnica al momento de sus postulaciones y posterior selección, cuyos objetivos generales estuvieron centrados en tres ejes transversales y articuladores:

Eje 1-Gestión institucional y difusión del Dispositivo del Protocolo.

Eje 2-Intervención específica de Casos.

Eje 3-Capacitación y Prevención.

Señalamos que ambos proyectos de trabajo fueron pensados para ser desarrollados en dos años, considerando los objetivos que establece la OCS 1555/20.-

Lo reseñado comprende un año de trabajo, que abarca de **Marzo 2021 a Febrero 2022 inclusive**, y se desarrolla sobre la base de los objetivos planteados al comienzo del funcionamiento del equipo del protocolo previsto en la OCS 1555/2020.-

Asimismo señalamos que nuestra actuación en el Protocolo comenzó en el contexto de pandemia, implicando que la mayoría de las actividades y acciones desarrolladas fueran efectuadas en forma virtual. A partir del mes de Agosto 2021 retomamos gradualmente la presencialidad, en entrevistas así como algunas reuniones donde el aforo lo hacía posible y atentas a las medidas sanitarias aún vigentes en el marco de la UNMDP retomando también



la asistencia a la oficina del Protocolo que se encuentra ubicada en la Escuela Superior de Medicina.

2.- ESTRUCTURA DE TRABAJO:

Ambas coordinaciones y equipo comenzamos a trabajar en Marzo de 2021 (debiendo intervenir en casos ocurridos en febrero 2021 por encontrarse en transición la coordinación del dispositivo). Con el fin de constituirnos como un dispositivo de trabajo que pudiera desarrollar el conjunto de los objetivos planificados, decidimos fijar “**reuniones de equipo**” semanalmente a los efectos de disponer de un espacio para tratamiento de los casos interdisciplinariamente y planificación de las actividades.

Empezamos realizando las reuniones presenciales en la sede del Programa Integral de Políticas de Género para garantizar el “aforo permitido”, hasta que el aumento de contagios en la ciudad nos obligó a reunirnos mediante plataforma Zoom.

A partir de Febrero de 2022 iniciamos nuevamente las reuniones presenciales. A la fecha realizamos 30 reuniones, efectuando actas de cada una de ellas, con los temas tratados (agregadas en el libro de actas destinado a tal fin).

3.- Eje 1: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y DIFUSIÓN DEL DISPOSITIVO

3.1-PRESENTACIÓN DEL PROTOCOLO:

a.- REUNIONES INTRAINSTITUCIONALES:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

Nos propusimos desde el inicio dar a conocer la herramienta, la nueva ordenanza, su estructura, objetivos, ámbito de aplicación, principios, procedimiento y así mismo relevar inquietudes, críticas y sugerencias de lxs actores institucionales.-

Las reuniones fueron planificadas a partir del mes de Mayo y hasta Noviembre inclusive de forma virtual mediante plataforma Zoom. Desde una articulación activa con las representantes de las Unidades académicas y gremios ante la Comisión del Protocolo, gestionamos y mantuvimos reuniones con:

- Equipos de gestión de las Unidades Académicas
- Equipos de Gestión y de orientación escolar del Colegio Nacional Illia,
- Representantes de los tres gremios (ADUM, APU, FUM)
- Representantes del Área Legal Técnica

Se desarrollaron sobre los siguientes ejes:

- Presentación de la nueva Ordenanza rectora del Protocolo y de la nueva estructura de funcionamiento.
- Presentación de las profesionales que integran dicha estructura, detallando sus antecedentes y sistema de selección previsto en la ordenanza.
- Particularidades de cada Unidad Académica.
- Circuitos administrativos.
- Principios rectores del protocolo, particularmente la **confidencialidad y celeridad**.
- Medidas de protección sugeridas en los informes que presenta el equipo técnico en cada caso.
- Colaboración institucional y articulaciones que garanticen respuesta a las personas usuarias del dispositivo.



Detalle: 21 reuniones:

- Colegio Illia (Equipo de orientación escolar y Comisión de género) el 23/04/21
- Facultad de Ciencias Agrarias el 12/05/2021
- Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño el 21/05/21
- Asociación del Personal de la Universidad (APU) el 17/05/21 y el 31/05/21
- Facultad de Ciencias Exactas y Naturales el día 07/06/21
- Federación Universitaria Marplatense y Centros de Estudiantes el 08/06/21
- Facultad de Psicología realizada el 14/06/21.
- Agremiación Docente Universitaria Marplatense realizada el 18/06/21.
- Colegio Nacional Arturo U. Illia realizada el 25/06/21.
- Facultad de Ingeniería realizada el 28/06/21.
- Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social realizada el 02/07/2021.
- Facultad de Ciencias Económicas y Sociales realizada el 05/07/21.
- Facultad de Derecho realizada el 12/07/21
- Facultad de Humanidades realizada el 20/08/21.
- Cuerpo de delegadxs de Adum realizada el 10/09/21
- Escuela Superior de Medicina realizada el 14/09/21
- Área Legal y Técnica de la Universidad realizada el 22/09/21 (presencial)



- Personal Universitario de las Facultades de Económicas, Agrarias y Psicología realizada el 18/10/21.
- Personal Universitario de las Facultades de Humanidades, Ingeniería y Derecho realizada el 29/10/21.
- Personal Universitario de las Facultades de Exactas, Arquitectura, Salud, Escuela Superior de Medicina, Colegio Illia y Sied realizada el día 05/11/21.

De las reuniones realizadas **señalamos algunas de las cuestiones más relevantes** que surgieron como preocupaciones y propuestas a desarrollar:

- La necesidad de capacitar en temáticas de género, deconstrucción de estereotipos, sensibilización y prevención de situaciones de violencia de género y discriminación a todas las personas integrantes de la comunidad universitaria.
- Las dificultades que se presentan a la hora de implementar medidas de protección, dudas respecto de su fundamento legal, la posible vulneración de derechos de la persona denunciada.
- La necesidad de un espacio de escucha para las personas denunciadas y de reflexión para masculinidades cis y trans.
- El alcance del principio de confidencialidad de los expedientes que versan sobre casos del Protocolo e incluso otros que incluyen datos sensibles como los relacionados con licencias por violencia de género, cambios de identidad, entre otros.
- Articulación con Protocolos de otras instituciones, fundamentalmente en casos de doble dependencia (Conicet - Inta) a efectos de evitar múltiples trámites y revictimizaciones.
- La necesidad de la territorialización del Protocolo y mayor difusión de la herramienta.



- La importancia de que las medidas que se sugieren se implementen con celeridad.
- La relevancia que implica avanzar en estrategias psicoeducativas y no punitivistas.
- La reforma de los regímenes disciplinarios.
- Las situaciones de violencia entre adolescentes y la necesidad de abordar las mismas considerando tal particularidad, destacándose la importancia de la utilización de la herramienta.
- La falta de confianza en relación a la herramienta por lo cual algunas personas prefieren recurrir a otros espacios (gremio, centros de estudiantes, espacios de género etc.), basados en la demora de los trámites, la vulneración del principio de confidencialidad, entre otros.
- La problemática de los “escraches” y las consecuencias que acarrea el uso de tal metodología para todas las partes involucradas en la situación de violencia, pero principalmente para la víctima.

b.- ARTICULACIONES INTERINSTITUCIONALES.-

- Reuniones con la Comisión Interinstitucional de Género (Agrarias – Inta – Conicet) a efectos de dialogar acerca de las situaciones de doble dependencia, protocolos de cada institución, actividades conjuntas de prevención, etc. realizadas el 11/05/21 y 27/05/21.-
- Reunión con Responsable del Protocolo de Género del Inta, Conicet y Comisión Interinstitucional realizada el 06/08/21.-

c.- DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

1.- En **articulación con el Programa Integral de Políticas de Género** de la Universidad se proyectaron actividades en el marco de la semana **“NI UNA MENOS”**, pensadas para trabajar temas específicos y difundir la herramienta.

Detalle:

- Taller **“Herramientas digitales para la prevención de las violencias en el ámbito virtual”** el 02/06/21.-
- Conversatorio **“Propuestas de trabajo de la UNMDP en el abordaje de las violencias por razones de género”** el 04/06/21.-
- Taller con Estudiantes del Colegio Illia **“Herramientas de prevención y acompañamiento ante casos de violencia de género para adolescentes”** realizada el día 07/06/21.-

2.- **Charla presentación del Protocolo**, desarrollo de la OCS 1555/20, nueva estructura, ámbito de aplicación, procedimiento, principios, abierta a toda la comunidad universitaria, **transmitida por el canal Youtube** realizada el día 12/07/21.-

3.- **Charla presentación de Protocolo** en el marco de la **“Muestra Educativa”** realizada el 19/08/21.-

4.- **Charla sobre el Protocolo a estudiantes del Colegio Illia** en el marco de las Jornadas sobre ESI realizada el 27/08/21.-

5.- **Charla sobre Violencia laboral** a integrantes de la Comunidad Educativa del Colegio Illia a cargo de Agustina Cepeda y Melina Fernández (Comisión del Protocolo) y la Coordinación General, organizada en el marco de las Jornadas sobre ESI realizada el 27/08/21.-

6.- **Charla sobre Protocolo con el Centro de Estudiantes de la Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo**, con participación de las



representantes de dicha unidad académica ante la Comisión realizada el 23/09/21.-

7.- **Participación en un panel** organizado por la Cátedra de Salud Mental de la Carrera de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social para presentar la herramienta a les estudiantes el 07/10/21.-

8.- En **articulación con la Secretaría de Comunicación de la Universidad:**

- Gestiones para el diseño de hoja membretada con información de contacto del Protocolo.-
- Gestiones para hacer visible el botón del protocolo en la página cuando se ingresa a través de celulares.-
- Entrevistas “Bloc de Notas” realizada el 15/07/21.-
- Reunión de representantes de la Comisión y Coordinadora General con el área de intercambio para el diseño de una campaña de difusión multiplataforma.-
- El área de Comunicación sobre la base del intercambio efectuado diseñó flyer de difusión del Protocolo para las redes sociales, afiches y folletería.-

9.- **Charla presencial a estudiantes de la Escuela Superior de Medicina** organizada por el Centro de Estudiantes con participación de la representante de la Escuela ante la Comisión e integrantes del Programa de acompañamiento al estudiante realizada el 02/11/21.-

10.- **Tres charlas informativas sobre el dispositivo a ingresantes de la carrera de abogacía**, realizadas el 24 de febrero de 2022 en el aula magna de la Facultad de Derecho de la UNMDP.-



d.- ARTICULACIONES CON EL PROGRAMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO

- Reuniones de intercambio en relación a la puesta en funcionamiento del **DISPOSITIVO SOBRE MASCULINIDADES** realizadas el 22/04/21 y 20/08/21.-
- Actividades realizadas en el marco de la semana de **“NI UNA MENOS”** detalladas en el punto c.1 a las cuales nos remitimos anteriormente.-
- **Proyecto conversatorios Colegio Illia** coordinado por Programa, Protocolo, Equipo de Orientación Escolar y Comisión de Género del Colegio:

1er. Encuentro **“Mirada de los feminismos en la Argentina, de la mano de las adolescencias”**, a cargo de Nadia Fink realizada el 23/09/21.-

2do. Encuentro **“Respetando todas las identidades”** a cargo de Fundación Trans Argentinxs realizada el 02/11/21.-

- Participación Actividad 25 de Noviembre **“Acciones colectivas por una UNMDP libre de violencias por Motivos de Género”**

3.2.- COMISIÓN DEL PROTOCOLO

Conforme la Resolución de Rectorado 3940/20 se designan representantes titular y suplente de las unidades académicas y gremios para cumplir funciones por el término de un año desde 11/12/20 al 11/12/21.-



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

Se realizaron a lo largo del año **8 reuniones**, todas mediante plataforma Zoom debido a la situación de emergencia sanitaria, excepto la última que fue presencial, de las cuales efectuamos un acta de los temas tratados que fueron agregadas en el libro de actas destinado a tal fin. Debido a la modalidad de reunión virtual, las asistentes prestaron su acuerdo respecto del contenido del acta mediante su conformidad al correo electrónico del protocolo previa remisión del contenido de la misma.

Detalle:

09/02/21 reunión convocada por la SBCU a efectos de tratar el proceso de selección de las coordinaciones (General y Técnica) y el equipo técnico del Protocolo.-

17/02/21 reunión convocada a efectos de la conformación de la terna para el cargo de Coordinación General y elevación de la misma conforme lo dispone la OCS 1555/20.-

27/04/21 reunión convocada por la SBCU a efectos de presentar las integrantes del equipo del protocolo y planificación de actividades para desarrollar a lo largo del año.

22/06/21 reunión convocada por la Coordinación General a efectos de compartir ideas respecto de las reuniones de intercambio con las gestiones y gremios y comenzar a desarrollar acciones de difusión, sensibilización y prevención promoviendo el anclaje territorial del dispositivo.

06/09/21 reunión convocada por la Coordinación General a efectos de dialogar sobre varios temas: difusión del protocolo y acciones realizadas, “escraches”, proyecto de estatuto de convivencia entre otros.

03/11/21 reunión convocada por la Coordinación General a efectos de acordar contenidos para folletería, afiches y flyer del Protocolo; elaboración de



documento para el 25 de noviembre y dialogar respecto del proyecto de estatuto de convivencia.

11/11/21 reunión convocada por la Coordinación General (presencial) a efectos de intercambiar pareceres respecto del proyecto de estatuto de convivencia.

Destacamos que además de las reuniones, las integrantes de la Comisión han conformado un grupo de Whatsapp mediante el cual se mantiene intercambio en forma permanente, además de comunicación telefónica y por correo electrónico.

Asimismo estimamos importante resaltar:

- La presencia de prácticamente todas las integrantes en la mayoría de las reuniones, con asistencia de suplentes en algunas oportunidades.
- Las reuniones con gestiones y gremios fueron coordinadas con cada una de las representantes quienes estuvieron presentes en cada uno de los encuentros.
- Contacto con las representantes de la Comisión a efectos de planificar las actividades de difusión en cada Unidad Académica/Gremio en base a sus propias particularidades, desarrollando diversas charlas. Asimismo se articuló en algunos casos la implementación de las medidas sugeridas.
- Se elaboraron dos recomendaciones ante situaciones presentadas atinentes a la utilización del protocolo como herramienta institucional.
- Confección de Comunicado en conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres.
- Confección de afiches, folletería y flyer.
- El 14/12/21 se realizó un encuentro en la sede de Adum de cierre del año y despedida de quienes cesaron en su función de representación.



3.3.- ELABORACIÓN DE RECOMENDACIONES, DICTÁMENES Y COMUNICADOS.-

- Informes a solicitud de gestiones de Unidades académicas.
- Sugerencias presentadas respecto del proyecto “**Estatuto de convivencia**”, solicitado por la Secretaría del Consejo Superior de la Universidad.
- Fundamentación acerca de las “**Medidas de Protección**” presentada a la Subsecretaría Legal y Técnica, elaborada a partir de las inquietudes relevadas en las reuniones mantenidas y detalladas en el apartado correspondiente.
- Comunicados respecto al principio de confidencialidad y utilización de la herramienta del Protocolo.
- Comunicado en conmemoración del 25 de noviembre.

4.- Eje 2: INTERVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE CASOS: ESTADÍSTICAS y ANÁLISIS

En relación al tratamiento de las demandas específicas de intervención, considerando el contexto de ASPO, durante el período de Febrero a Julio, las consultas y entrevistas se llevaron a cabo de modo virtual a través de dispositivos de videollamadas y plataforma Zoom, con algunas excepciones en que ameritaba la presencialidad. Luego del receso invernal desde el equipo comenzamos a pautar entrevistas de modo presencial en la oficina situada en la Escuela Superior de Medicina.

Las intervenciones fueron realizadas por duplas (coordinadora técnica e integrante del equipo) y en ocasiones se necesitó la intervención del equipo completo, incluyendo a la Coordinadora General, debido a la complejidad y a la cantidad de denunciados ante un mismo caso.



Las consultas fueron atendidas por distintos medios: a través de consultas por correo electrónico, teléfono celular, plataforma Zoom, encuentros presenciales. Desde Agosto 2021, una vez que las personas se contactan por los medios mencionados, coordinamos de inmediato la entrevista presencial. Actualmente seguimos sosteniendo los encuentros con esa modalidad en la oficina del protocolo.

4.1- Número de CASOS

a-TOTAL de CASOS ATENDIDOS

El total de casos atendidos desde Marzo 2021 a Febrero 2022 fueron 43.

En ese aspecto hacemos la aclaración que el término “caso” alude a una situación de violencia o discriminación por la cual la/las persona/s acude/n al Protocolo, ello con independencia de lo que solicite la/s consultante/s y/o haya efectuado el dispositivo, es decir, que se incluyen tanto las consultas, asesoramientos, acompañamientos e intervenciones como los pedidos de sanciones disciplinarias tal como más adelante se explicitará. Incluso en este punto se incluye como “caso” a aquellos que hayan sido denunciados por más de una persona y/o que hayan sindicado a una o varias personas como autoras de esa agresión, siempre que se trate de la misma situación.

b- DISTINCIÓN POR UNIDADES ACADÉMICAS Y/O DEPENDENCIAS.-

Respecto de las **Unidades Académicas** y/o **Dependencias intervinientes** en los casos, ya sea por la pertenencia de la persona denunciante o en función de la intervención que la misma hiciera por tomar conocimiento de la situación o disponer de alguna medida, las mismas fueron:

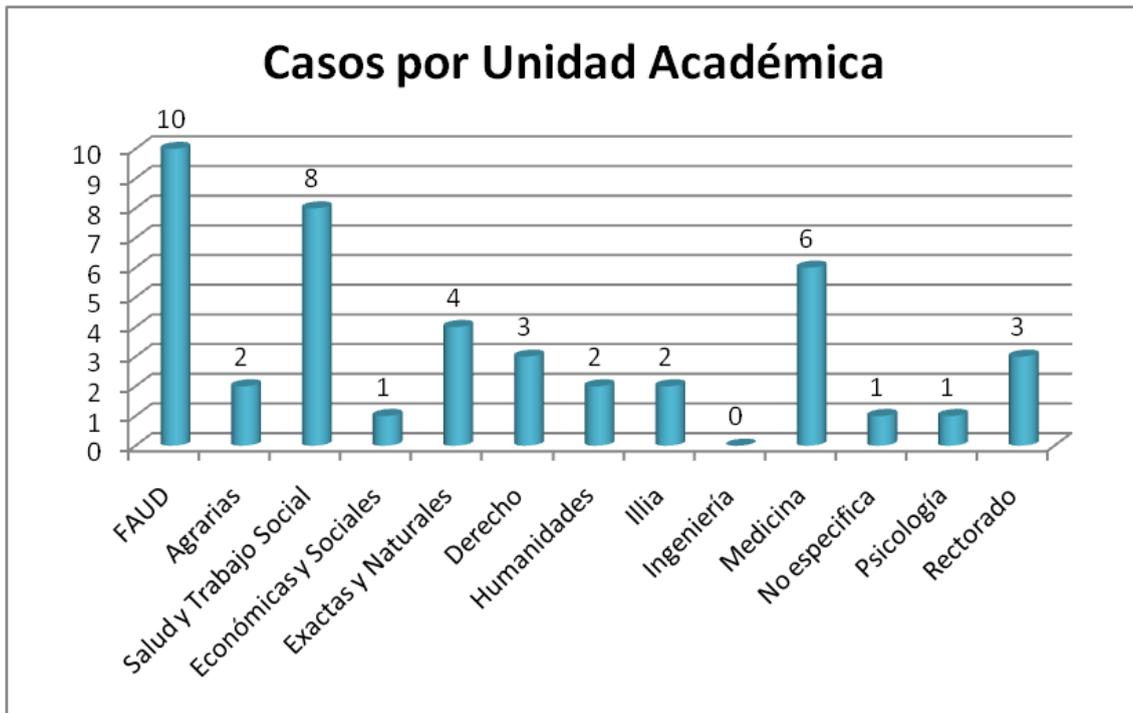


protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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



Aquí corresponde aclarar que en el ítem “*Rectorado*” se incluyeron los casos que involucraron a dependencias que justamente tienen como Autoridad Máxima a alguna Secretaría o Subsecretaría dependiente del mismo.

Si bien no hemos diferenciado respecto de los casos por dependencia y/o por carrera dentro de una misma Unidad Académica, por considerar que quien debe tomar conocimiento y determinar las medidas a aplicar es la máxima autoridad competente de cada área y/o facultad, consideramos que este podría ser un dato a tener en cuenta en los futuros informes a los fines de evaluar la necesidad de intervenciones de sensibilización específicas.

Asimismo, que el caso que se menciona como “No específica” es porque la persona consultante -quien fue acompañada y asesorada por el Protocolo, sin realizar una intervención puntual para con la Universidad- no hizo mención a qué Unidad Académica o Dependencia pertenecían las partes involucradas en la situación de violencia, requiriendo sólo asesoramiento.

Respecto del registro de la cantidad de casos atendidos, observamos que reflejarían sólo una parte de la cantidad de casos reales, existiendo situaciones donde las personas han preferido consultar a otrxs referentes institucionales de confianza (representantes gremiales) dentro de la UNMdP. Considerando también nuestro conocimiento académico en la materia y la experiencia profesional adquirida en los años de trabajo con personas que han sido afectadas por una situación de esta naturaleza, es posible que haya personas en situación de violencia y/o discriminación en el ámbito de la Universidad que por diferentes motivos no hayan concurrido al dispositivo del Protocolo ni a ninguna otra de las instancias mencionadas, es por ello que necesitamos acentuar la difusión y confiabilidad del dispositivo.

En primer lugar, se debe hacer mención al concepto de “**ruta crítica**” el cual indica el trayecto que recorren las personas afectadas una vez que toman la decisión de dar a conocer la situación de violencia en la que se encuentran inmersas, el cuál tiene su correlato con las violencias institucionales y sociales con las que se enfrentan que van desde dificultades de acceso a los canales de denuncia hasta descreimiento de su entorno, represalias por alzar su voz, etc.

Si bien el concepto de ruta crítica¹ ha sido acuñado para explicar los innumerables obstáculos subjetivos y objetivos que deben atravesar las personas que deciden poner fin a la violencia que padecen en el ámbito familiar, resulta pertinente pensar en los condicionamientos que invaden a quien sufre violencia, para la cual “consultar - denunciar” puede afectar negativamente su trayectoria académica y/o laboral por lo expresado en el párrafo anterior.

¹ “Es la secuencia de decisiones tomadas y acciones ejecutadas por una mujer afectada para enfrentar la situación de violencia que enfrenta(ba) y las respuestas encontradas en su búsqueda de ayuda. La ruta crítica es un proceso iterativo constituido tanto por los factores impulsores relacionados con las afectadas y las acciones emprendidas por éstas, así como por las respuestas de los prestatarios de servicios que, a su vez, vuelven a afectar los factores impulsores de las afectadas. El inicio de la ruta crítica se puede considerar como el “romper el silencio” asociado con la situación de violencia...” Confr. pág. 142 “**Ruta Crítica de las mujeres afectadas por la situación de violencia intrafamiliar en América Latina**” . Organización Panamericana de -sa Salud. Programa Mujer, salud y desarrollo. 2000.



En este aspecto consideramos **fundamental la difusión del Protocolo**, ya que pese a los esfuerzos realizados a lo largo de estos años desde la sanción de la OCS 2380/17, aún no ha sido posible hacer extensivo que el conocimiento de la herramienta alcance a toda la comunidad. Así como también, es propicio lograr la confianza necesaria en este dispositivo, la cual, entendemos que se obtiene tanto a través de las respuestas dadas por el Protocolo, como por las Autoridades que tienen que disponer alguna medida de protección a efectos de que cesen las violencias denunciadas. A lo expuesto agregamos que la confianza en la herramienta implica el cumplimiento estricto de los principios fundamentales de la Ordenanza 1555/20, la **celeridad** del trámite de las actuaciones, incluso aquellas que requieren sumario administrativo, así como la **confidencialidad**.

En síntesis, es objetivo de este dispositivo disminuir toda posibilidad de frustración y resignación que puede invadir a quien considera que no están dadas las garantías para que pueda consultar-denunciar y poner fin a la violencia que padece en la Institución Universitaria.

En segundo lugar, entendemos que aquellas personas que quizás -en función de sus estudios, generación y/o militancias- han desnaturalizado situaciones de violencia, son más propensas a confiar en exponerlas y solicitar la intervención del Protocolo. Por este motivo, es necesario seguir capacitando y sensibilizando a lxs integrantes de la comunidad educativa en perspectiva de género a fin de cumplir con los compromisos asumidos por nuestra Universidad en pos de erradicar las violencias y/o discriminaciones por motivos de género.

4.2- Número de PERSONAS CONSULTANTES y/o DENUNCIANTES

El total de personas atendidas de Marzo 2021 a Febrero 2022 fueron 120, haciendo la salvedad que a varias se las ha entrevistado en distintas oportunidades a fin de asesorarlas y acompañarlas en su proceso de



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

exposición de la situación que padecían -tal como fuera mencionado en el acápite precedente-, que otras lo han hecho en compañía de personas de su confianza para animarse a hablar de aquello que les ha ocurrido. Se han presentado al Protocolo, consultas colectivas en relación a un mismo hecho y en ocasiones, personas que acudieron a recibir asesoramiento e intervención del equipo en más de una oportunidad pero por distintas situaciones de este tenor. En esta estadística nos referimos al número de personas atendidas -no así a acompañantes- sin hacer mención a la cantidad de casos en los que participaron ni las veces que se las atendió.

a-Géneros

Los datos respecto de las personas consultantes y/o denunciantes según su **género** son los siguientes:



Aquí visualizamos que quienes en gran medida se ven afectadas por situaciones de violencia y/o discriminación son las mujeres, tal como se reflejan

en las estadísticas² a nivel macrosocial regional y mundial. Sin embargo, aparece un *dato relevante*, y es que encontramos unos pocos varones que han acudido al Protocolo por verse involucrados como testigos en situaciones de violencia de género, en estos casos han consultado, apoyado el reclamo de sus compañeras de trabajo/estudios o han sido víctimas en forma directa o indirecta de violencias machistas por no responder a los *cánones heteronormativos instaurados*.

En base a ello, podemos concluir dos cuestiones:

Por un lado la existencia de varones que observan, perciben y desnaturalizan situaciones de violencia padecidas por sus compañeras, involucrándose en pos de hacer cesar tales situaciones y asimismo convirtiéndose en protagonistas de cambio. En tal sentido resulta interesante y necesaria la actividad que viene desarrollando desde el año 2019 el *Programa Integral de Políticas de Género* orientada al **abordaje de las masculinidades**, reflexión acerca de la “masculinidad hegemónica”, socialización genérica y prevención de la violencia y la puesta en marcha del **dispositivo “Interpelando masculinidades”**³.

Por otro lado la existencia de varones afectados por la discriminación y la violencia en tanto no responden al modelo de socialización genérica desigual de la cultura patriarcal hegemónica, binaria y heteronormativa, sea por su identidad de género, expresión de género, orientación sexual, aspectos actitudinales, etc.

“...Si la socialización en un dispositivo de género binario y cis-heteronormativo nos hace desiguales, entonces, debemos apostar al diseño e implementación de políticas institucionales de formación, investigación, extensión, bienestar y gestión, entre otras, que ayuden a

² <https://www.csin.gov.ar/omrecopilacion/docs/informefemicidios2020.pdf>
https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/rucvm_03_19.pdf

³ Confr Resolución de Rectorado 4780/2021 y su anexo.



visibilizar, problematizar y desmontar esos mandatos de género para que podamos expresar nuestras múltiples diferencias y diversidades sin que estas devengan en jerarquías, desigualdades y modalidades de discriminación, exclusión y violencias...”⁴

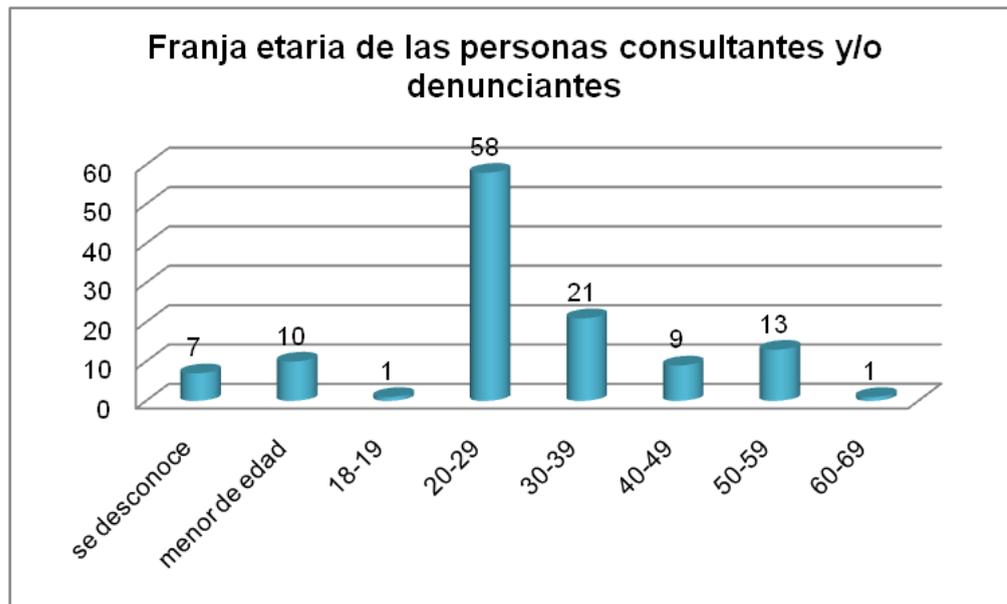
En ese aspecto, cabe mencionar que la Ordenanza 1555/20 define en su artículo 3: ***“Se entiende por diversidad sexual y miembros de los colectivos LGTTTBIQ+ todas las posiciones identitarias sexo/género disidentes de la cultura hegemónica binaria y heteronormativa. Estas pueden abarcar aspectos vinculados a la orientación/deseo sexual (homosexualidad, bisexualidad), a la identidad/expresión de género (travesti, transgénero, personas no binarias) y a la corporalidad (travesti, transgénero, intersexualidad). La Q + proviene de la palabra en Inglés Queer y significa que estas posiciones identitarias no se limitan a las ya conocidas y pueden ampliarse”***.

b- Franja Etaria

La distribución de las situaciones de violencia transversaliza la amplitud de las franjas etarias, pero se focaliza mayormente en la franja 20-29 y 30-39.

⁴ Confr Ley Micaela en el Sistema Universitario Nacional. Cuadernillo de Capacitación. RUGE, pág. 49.





Analizando la posición institucional de las personas denunciadas y los tipos de violencia descritos, quienes son expuestas a situaciones de violencia son estudiantes en un mayor porcentaje, siendo sometidas generalmente a tipos de violencias que se conjugan con abusos de poder por su posicionamiento institucional (por ser estudiantes o por estar iniciándose en su carrera académica y/o de investigación).

Otro dato relevante, por lo cual lo contabilizamos como una franja etaria diferenciada, refiere al **alto índice de personas denunciantes menores de edad**. Consideramos que es un alerta para intervenir en esa etapa adolescente en lo inmediato, con dispositivos específicos de prevención y cuidados, por tratarse de un período de constitución psíquica y por ende de vulnerabilidad emocional en sí mismo, y también considerando lo preventivo a mediano plazo en tanto varios de ellxs posiblemente continuarán sus estudios en la UNMdP.

c-Posición institucional

Continuando con el análisis del ítem anterior, si bien el mayor porcentaje de personas que han padecido violencia remite a estudiantes mujeres (mayores y menores de edad), damos cuenta que mujeres pertenecientes a otros posicionamientos institucionales también han denunciado situaciones de

violencia, vislumbrando que la problemática se hace extensiva en edades, roles y funciones, transversalizando los diversos sectores institucionales.

Otro dato de relevancia, refiere a mujeres denunciadas que no pertenecen a la UNMdP, pero la persona denunciada sí tiene pertenencia. Aún así, se han acercado al Protocolo para dejar asentada la situación de violencia y/o las denuncias realizadas, por considerar necesario que la institución tome conocimiento y se notifique de las denuncias judiciales existentes hacia estas personas en relación de dependencia laboral con la UNMdP.



4.3- Número de PERSONAS DENUNCIADAS

El **total de las personas denunciadas** y/o sindicadas como autoras de un hecho de violencia o discriminación **fueron 50**. Aquí incluimos, como se explicó anteriormente, tanto a aquellas personas a quienes se les ha formado un expediente disciplinario, como a aquellas sobre las que se solicitó una medida o sólo se informó al Protocolo de lo ocurrido.

a-Géneros



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

Los datos respecto de las personas denunciadas son los siguientes:



En este gráfico podemos observar cómo prácticamente se invierte en términos porcentuales la relación denunciante/denunciado, mientras que el 92% de las afectadas son mujeres, el 90% de los denunciados son varones, incluso cuando en términos cuantitativos (por las denuncias colectivas) sean más las personas denunciantes (120) que los denunciados (50).

En función de lo mencionado en el párrafo anterior, observamos aquí que ha habido personas denunciadas más de una vez por diferentes personas y en relación a diferentes casos y/o por varias consultantes del dispositivo en relación a un mismo caso. La estadística nos aporta los siguientes resultados:



Al analizar la cantidad de denunciantes (120) en relación a quienes fueron denunciadas por una sola persona (32), notamos que ha existido un alto porcentaje de denuncias/consultas llevadas a cabo por más de una persona en relación a un mismo caso y/o denunciado. Estas situaciones revisten mayor gravedad institucional en tanto que una misma persona reitera modalidades violentas con distintas personas, pero queda solapado su accionar en tanto va cambiando de espacios laborales, carreras y/o estrategias en su modo de violentar a las personas. Damos cuenta que, cuando las denuncias son canalizadas a través del Protocolo, se pone en evidencia la reiteración de las conductas violentas llevadas a cabo por una misma persona en diferentes momentos y/o ámbitos de la UNMdP.

Realizar este seguimiento nos permitirá hacer un corte transversal y longitudinal por tratarse de casos que se visibilizan en su reiteración y gravedad, y por ende, alertarnos al respecto y elaborar acciones/medidas preventivas en este sentido.

b-Franja etaria

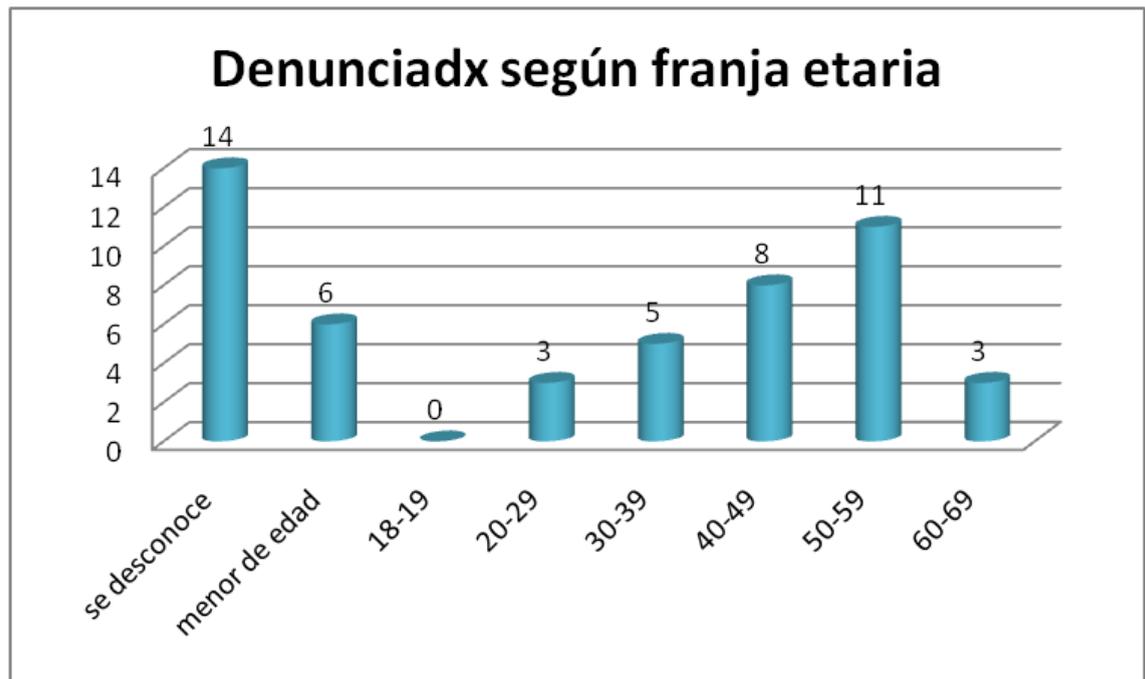


protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

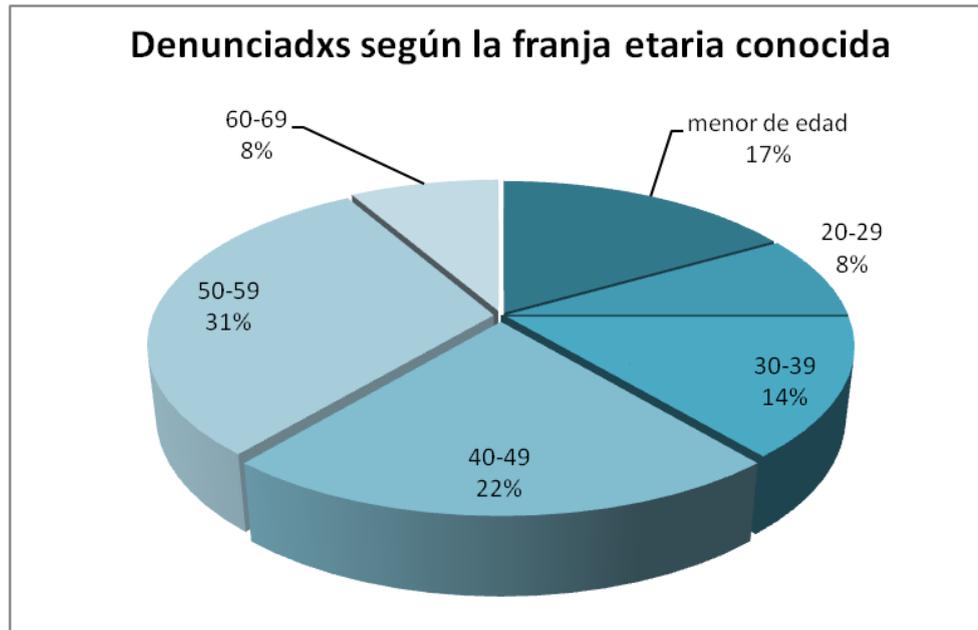
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Aquí tenemos que desagregar la información teniendo en cuenta ciertas particularidades. En primer término la alta tasa de personas de la que no tuvimos información respecto de la franja etaria de los denunciados, ello se debe en parte a los mismos motivos que anteriormente mencionamos respecto de la Unidad Académica a la que pertenecían las personas involucradas, es decir, por no haberla aportado quién consultó al dispositivo. A su vez, nos encontramos con que ocho de esos catorce varones tampoco nos fue indicado su nombre y las consultantes solo requirieron asesoramiento y contención respecto de la situación de violencia que atravesaban, destacando que en su mayoría estas personas que ejercían violencia no pertenecían al ámbito de la UNMdP, por lo cual las consultantes nos solicitaron asesoramiento e intervenciones específicas en relación a lo académico y/o administrativo debido a las afectaciones que la situación de violencia producía en su vida universitaria. Respecto de los seis restantes, se desconoce ese dato, y es coincidente con el número de personas que consultaron por el correo del protocolo lugares a donde recurrir para denunciar problemáticas externas a la

UNMdP, sin querer brindar mayores datos. Si bien se les ofreció asesoramiento y contención de modo presencial, les resultó suficiente la información puntual brindada de las redes institucionales existentes.

Sentado ello, vemos que si descontamos esa categoría los resultados serían los siguientes:



En relación a las personas denunciadas por ejercer violencia de género, notamos una convergencia de indicadores. Consideramos dos cuestiones importantes. La primera, al igual que respecto de las personas denunciadas, es la preocupación por encontrarnos con un 17% de menores de edad que han sido sindicados como autores de violencias machistas. Lo cual, reiteramos, es un alerta para intervenir rápidamente respecto de estxs adolescentes en pos de que modifiquen y cesen sus actitudes, previniéndose futuros episodios de esta naturaleza. Ello deviene en el principal motivo por el que se debe contar con dispositivos de abordaje específicos y acordes a su edad.

Por otra parte, vemos cómo avanzan los denunciados en relación a su edad (descontando, lógicamente, la franja de 60-69 por ser la menor cantidad



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

de personas que pertenecen a la comunidad universitaria activa). Ello guarda relación con lo mencionado respecto de las asimetrías de poder que se presentan en los casos de violencias por motivos de género. Si bien es abarcativo, la mayor franja etaria se centra entre los 40-60 años, coincidente con cargos docentes y/o estudiantes que también ejercen cargos docentes o se encuentran en años superiores respecto a las personas víctimas de violencia, valiéndose de la relación de asimetría de poder para ejercer la violencia por motivos de género.

c-Posición institucional



En este gráfico observamos una gran cantidad de estudiantes denunciados, pero a diferencia del que mostramos anteriormente respecto de las consultantes (93 estudiantes que representan el 77% del total), los denunciados de esa misma categoría conforman el 32%, casi en sintonía con la cantidad de docentes (el 28%), es decir, que entre ambos posicionamientos institucionales nos encontramos con más de la mitad de los indicados como personas que han ejercido violencia. Es por ello que creemos que en esos espacios deberían dirigirse con mayor intensidad las políticas de reflexión,

deconstrucción, sensibilización y prevención de las violencias. Ello sin perjuicio de lo que también hemos indicado como situaciones invisibilizadas en otros sectores.

4.4-TIPO DE CASOS DENUNCIADOS

En este acápite consideramos tres categorías:

- **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.
- **Caso Externo:** Cuando las personas involucradas en la situación de violencia por motivos de género no pertenecen a la comunidad universitaria. Ante la consulta fueron asesoradas y se realizaron las articulaciones con la/las institución/es correspondientes.

Los tipos de casos trabajados fueron de siguientes:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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



Observamos que el mayor porcentaje (75%) de los casos denunciados corresponden a Casos de tipo Interno, donde las personas involucradas (quienes ejercen la violencia y quienes la padecen pertenecen a la comunidad de la UNMdP). Consideramos que éste dato en sí mismo es una alerta. A su vez si cruzamos estos datos con los indicadores anteriores en relación a género, posición institucional, tipos de violencia, estamos ante un cuadro de situación preocupante que merece el involucramiento de la comunidad en su totalidad a los fines de visibilizar patrones de conducta violentos que se irradian institucionalmente afectando directa e indirectamente la salud integral de la comunidad universitaria. En tal sentido consideramos primordial profundizar las acciones de sensibilización y capacitación que colaboren con el objetivo institucional de erradicar la violencia y/o discriminación por motivos de género.

4.5-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. 5⁵.-

A su vez, hemos incluido en la presente estadística a la violencia digital, considerando principalmente, la modalidad en la que se ha llevado adelante el año curricular 2021 a través de la virtualidad. Señalamos que este tipo de violencia se encuentra en proceso de inclusión en la ley 26.485⁶.

⁵ 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."

⁶ Conforme proyecto ingresado en Octubre de 2021 en la Cámara de Diputados de la Nación No. 4157-D-2021 se define como: "La que afecta la dignidad digital de las mujeres al lesionar alguno o varios de sus bienes y/o derechos digitales, como la reputación, la libertad, la existencia, el domicilio, la privacidad y la inclusión digitales, o afectar su acceso y/o apropiación y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación así como su desenvolvimiento y permanencia en el ciberespacio. Será así considerada también en los casos en que se atente contra la seguridad informática de los equipos, dispositivos, plataformas, aplicaciones y todo recurso tecno-digital utilizado por las mujeres para su desenvolvimiento personal, laboral, profesional, comercial y de esparcimiento, y con claros fines de control sobre su persona, así como en los casos en que la identidad digital se vea directamente vulnerada por el ejercicio de violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, en los términos del Art. 4 de la presente ley."



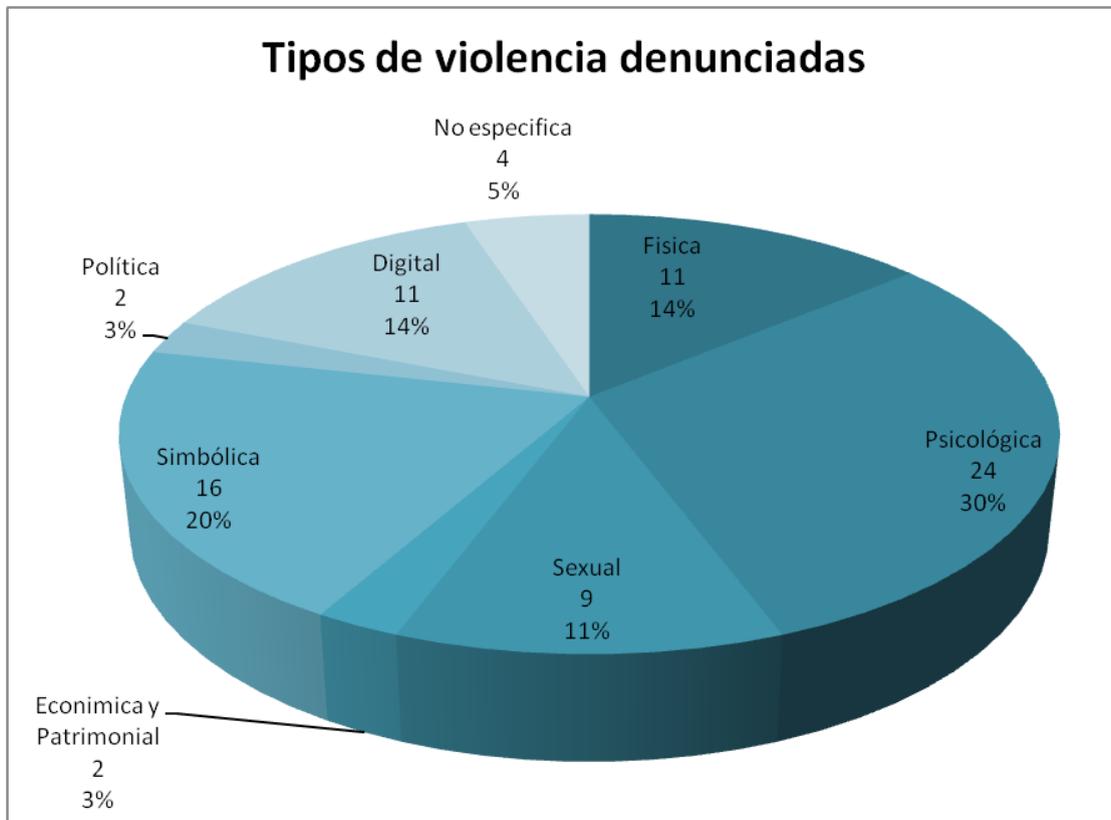
protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

Sentados estos conceptos, los datos obtenidos respecto de los tipos de violencia denunciados son los siguientes:



En base a estos datos, y teniendo en consideración que los casos trabajados han sido 43, vemos cómo se han denunciado más de un tipo de violencia respecto de una misma situación.

Aquí observamos que la violencia psicológica es la que más se ha denunciado, al respecto debemos mencionar que este tipo de violencia está en la base de los otros tipos mencionados, es la que generalmente se encuentra invisibilizada o intangible para cualquier persona externa e incluso para quien la sufre, debido en gran medida a que se ejerce sutilmente, se encuentra naturalizada por las propias afectadas así como también para el resto de la sociedad inmersa en un sistema patriarcal de dominación y violencia hacia las mujeres y el colectivo de la diversidad.

A su vez, es la violencia 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 agresivos”⁷ y visibles conforme el “iceberg de la violencia” publicado por Amnistía Internacional.



De la imagen podemos observar como las formas más crueles y visibles (femicidios - golpes - abusos sexuales) se sostienen sobre lo oculto del Icerbeg, aquello que "no se ve" Esto nos permite reflexionar acerca de la importancia de trabajar sobre las violencias "sutiles" "invisibles", que suelen

⁷ 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.

considerarse “menos gravosas” y sin embargo no solo generan graves daños en quien la padece, sino que además para lograr prevenir y erradicar las formas explícitas de violencia, necesariamente hay que trabajar en desnaturalizarlas y combatirlas.

Desagregando la información respecto de las violencias en los casos en los que intervenimos podemos mencionar que aquellas violencias que han sido mayormente combinadas han sido la psicológica con la física, incluso en los 11 casos que se denunciaron agresiones físicas también se expusieron situaciones de violencia psicológica y que 6 de los 9 casos de violencia sexual también han sido combinados con la psicológica.

Por otra parte, respecto de los otros tipos mencionados, encontramos la particularidad que se ha dado en los 11 casos de violencia digital, los cuales han combinado con violencia simbólica. Ello nos resulta preocupante conforme el alcance que se da de esta forma a la reproducción de patrones estereotipados de género - desigualdad y discriminación.

Los datos dan cuenta del enquistamiento de violencias estructurales “normalizadas”, generando graves afectaciones a nivel emocional, físico y relacional no sólo en quienes las padecen directamente, sino también en el entorno institucional. Por ello es necesario hacerlas visibles y denunciarlas, así como continuar trabajando en su prevención.

4.6-MODALIDADES DE VIOLENCIA

En concordancia con lo expuesto en el punto anterior, evaluamos las modalidades de violencia denunciadas. Aquí también los criterios de selección fueron en base al art. 6 de la Ley 26.485 y su proyecto de reforma, aunque tres de esas modalidades no se visualizaron en los casos presentados (Contra la



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

libertad reproductiva -inc. d-, Obstétrica -inc. e-, y mediática -inc. f-), es decir que se dieron casos de violencia doméstica, laboral, institucional y público-política⁸. A su vez se ha incluido en este análisis a la “violencia telemática” que al igual que el tipo de violencia “digital” se encuentra en trámite parlamentario⁹, y otra categoría denominada “ámbito educativo” utilizado en forma residual para aquellos casos que no encuadran dentro de las mencionadas anteriormente y se han dado entre integrantes de la comunidad

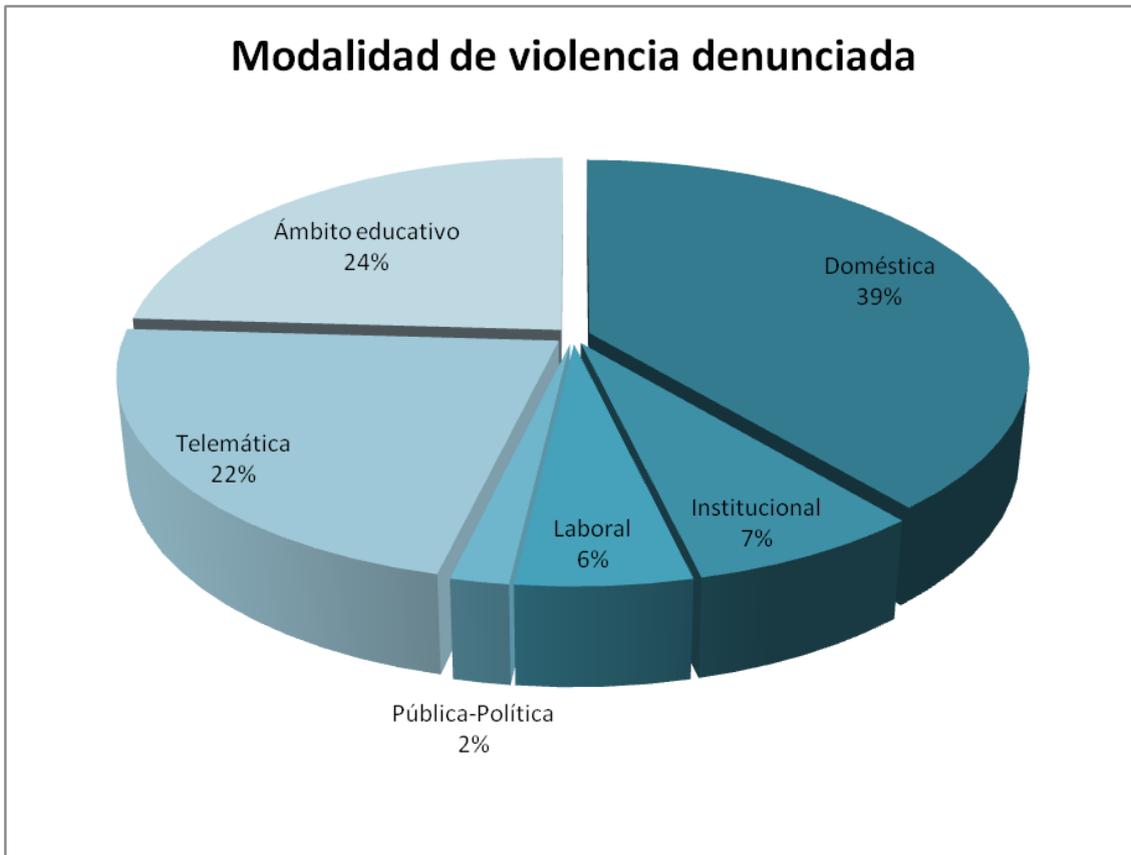
-
- ⁸ a) Violencia doméstica contra las mujeres: aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo 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;
- 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)

⁹ Conforme proyecto ingresado en Octubre de 2021 en la Cámara de Diputados de la Nación No. 4157-D-2021 se define como: “La ejercida con la asistencia o a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), vulnerando derechos de las usuarias pero no exclusivamente los digitales sino todo otro derecho tutelado por la normativa vigente que puede ser incluso previo a la Era Digital, valiéndose de recursos tecnológicos conectados.”



universitaria en función de sus relaciones allí establecidas y el mismo ámbito académico-laboral.

Aclarado lo anterior, los resultados obtenidos fueron los siguientes:



En este gráfico observamos en primer término y- a diferencia de lo ocurrido con los tipos de violencia- que las modalidades se han visto combinadas en pocas situaciones y que concretamente se dieron en conjunto con la violencia doméstica, la cual ha sido la más denunciada.

Esa particularidad puede deberse a que el art. 2 de la OCS 1555/20 agregó -respecto de la ordenanza anterior n° 2380-17- "*Las relaciones interpersonales entre integrantes de la comunidad que afecten la vida universitaria*" por lo que hemos recibido muchas consultas de situaciones encuadradas en dicha modalidad entre los integrantes de la Comunidad Universitaria, por fuera de aquél espacio.



Por otra parte, vemos un alto porcentaje de violencia en el ámbito educativo y telemática, que -como dijimos antes- teniendo en cuenta la modalidad de trabajo y estudio en el año 2021, serían ambas consideradas como ocurridas en el espacio universitario. Así, podemos decir que unificándolas nos encontraríamos con un 46%.

Este dato reafirma lo que venimos manifestando a lo largo de este informe respecto de la necesaria capacitación, sensibilización, como asimismo transversalizar la perspectiva de género al conjunto de la comunidad universitaria.

4.7- EXPECTATIVAS DE LA CONSULTA

En este punto nos referimos a cuál ha sido la intención que tuvieron las personas al requerir la intervención del Protocolo, las cuales clasificamos en cuatro categorías Asesoramiento y Contención, intervención a autoridades de la Universidad (Unidades académicas - Colegio Illia - Rectorado), medidas de protección y sanción.

Al respecto, aclaramos que partimos de la base de que en todos los casos hubo “asesoramiento y contención” e incluso en algunos esa intervención se ha extendido en el tiempo. Cada categoría comprende lo siguiente:

a.- Solo Asesoramiento y contención: Incluye situaciones consultadas en las cuales no se ha avanzado en otro tipo de intervención, sin perjuicio de que las consultas hayan sido varias. Contabilizamos en esta categoría dos casos que no correspondían a la actuación del Protocolo por no haberse percibido una situación de violencia basada en motivos de género y/o discriminación, sin embargo hemos articulado con las áreas correspondientes para que la persona consultante pudiera encauzar su cuestión.



b.- Intervención a las autoridades de la UNMdP: Comprende aquellos casos en los que sí se ha solicitado medidas concretas que ameritan la intervención de una autoridad, sea de la Unidad Académica que corresponda, de Rectorado o del Colegio Illia (algunos ejemplos de ello son: pedido de disculpas, solicitud de licencia por violencia de género, asistencia de las personas denunciadas a los cursos dentro del marco de la Ley Micaela y la asistencia al dispositivo de grupos para varones que ejercen violencia implementados por el Programa Integral de Políticas de Género de la UNMdP).

c.-Medidas de Protección: Se añaden los casos en los cuales se han solicitado medidas cuyo objetivo concreto es el cese inmediato de las situaciones de violencia denunciadas y el resguardo de la persona afectada; por ejemplo: cambios de días y horarios de cursadas, o cambios de comisiones, dependencias y/o espacios físicos y virtuales para evitar todo tipo de contacto con la persona denunciada, ello conforme el art. 10 inc. b de la OCS 155/20¹⁰. Medidas de protección que muchas veces son acompañadas por medidas de restricción de acercamiento dictadas judicialmente.

d.- Sanción: En esta categoría incorporamos los casos que han solicitado el inicio de un expediente disciplinario.

Del gráfico surge que -salvo el caso del asesoramiento y contención- el resto de las expectativas se han visto combinadas.

¹⁰ b) De las medidas de protección: Las medidas de protección son aquellas acciones que resguardan a la persona afectada a fin de garantizar su pleno desempeño en la vida universitaria. Estas medidas no tendrán carácter sancionatorio. Serán sugeridas por la Coordinación técnica y el equipo técnico en el informe, y elevadas a la coordinadora general para su comunicación en la UU.AA. o área correspondiente.(...)





Otro dato a resaltar y que no se refleja en el gráfico es que en el 50% de los casos que se dio intervención a las autoridades con los fines mencionados anteriormente también se requirió una medida protectora.

Así como también en todos los casos que se inició un expediente sancionatorio se requirió una medida de protección. Además, es significativo resaltar como dato importante que solo en un porcentaje bajo se instaron acciones disciplinarias.

Cabe destacar que, cuando las autoridades se involucran en la toma de medidas sugeridas a través de los informes del protocolo, es más factible que se produzca un cese de la violencia.

4.8- MEDIDAS SUGERIDAS E IMPLEMENTADAS.

En este acápite nos detenemos a analizar aquello que surge de los informes técnicos-valorativos realizados por el equipo del Protocolo (art 10



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

OCS 155/20). En ese sentido visualizamos las **medidas que han sido sugeridas** a fin que las autoridades de la UNMdP actúen respecto del caso.

Aquí es importante aclarar que con el informe del Protocolo no concluye el caso y/o la situación por la que se acudió al dispositivo, dado que por un lado, nuestra actuación continúa con el monitoreo de las medidas, el acompañamiento y contención de la persona afectada, siempre teniendo en consideración su consentimiento. Por otra parte, la situación de violencia puede no finalizar sin perjuicio de arbitrar los medios tendientes a su cese y disponer medidas con el propósito de tender a su no repetición.

En ese sentido, hemos clasificado las medidas sugeridas en cuatro categorías: **Protección** en el igual sentido que fue explicado anteriormente; **Psico-educativa** en el cual se incluyen las capacitaciones en Ley Micaela y/o la inclusión de la persona denunciada en el dispositivo de Nuevas Masculinidades; **Restaurativa** en aquellos casos que se ha requerido un pedido de disculpas; **Sólo pone en conocimiento** cuando la persona consultante sólo ha requerido eso y/o hacer saber su situación a los fines de que le sea otorgada por ejemplo una licencia por violencia de género y **Sanción** cuando acompañamos el pedido de inicio de un expediente disciplinario a la persona denunciada.

4.8.a - Informe Técnico Interdisciplinario:

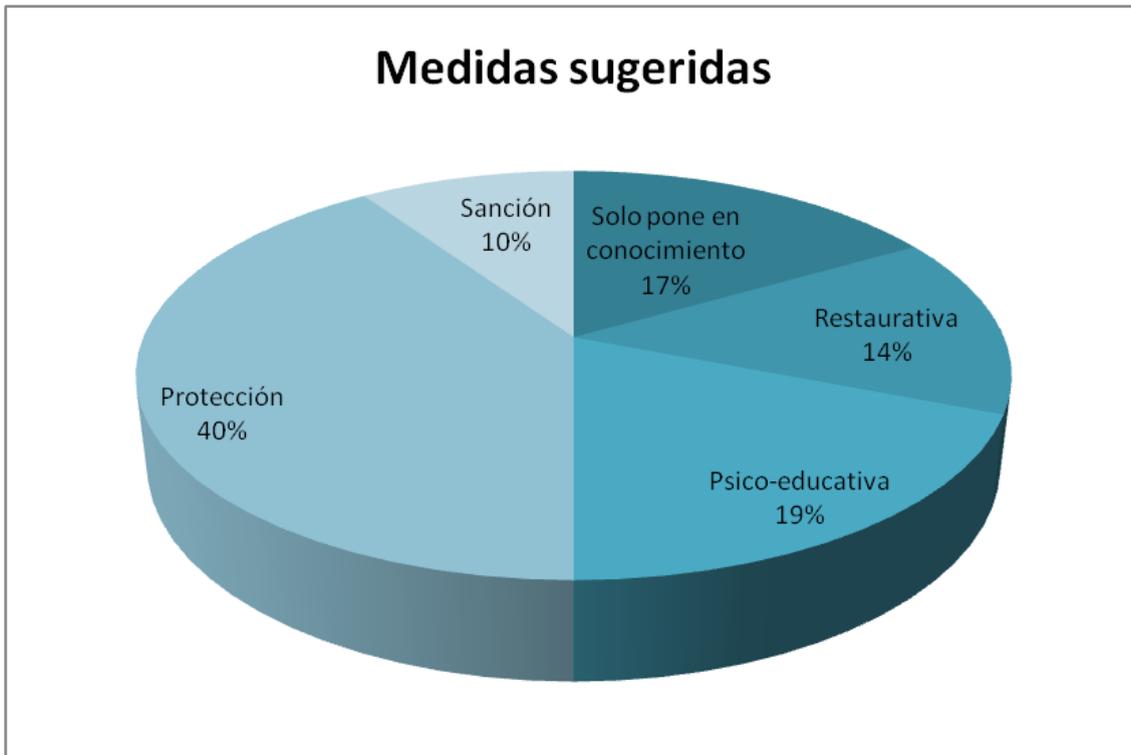
En el **informe técnico interdisciplinario** que se eleva a las autoridades conjuntamente con la denuncia efectuada conforme lo dispone la Ordenanza respectiva¹¹, se explicita el tipo y la modalidad de violencia padecida, el fundamento jurídico para su encuadre, los derechos vulnerados, la evaluación de riesgo, las consecuencias socioemocionales que el episodio de violencia les generó a las personas afectadas y a partir de ahí sugerir las medidas a tomar para el cese inmediato de la violencia y como acción reparatoria hacia las

¹¹ Confr OCS 1555/20 art. 9



personas afectadas. Señalamos asimismo que dicho informe no resulta vinculante para quien debe resolver la acción disciplinaria solicitada.

Sentado ello, las medidas sugeridas representaron los siguientes porcentajes:



En relación a este gráfico, vale hacer la aclaración que se toman los porcentajes respecto de 42 medidas, es decir, muchas más que los casos donde se da intervención a las autoridades de la Universidad ya que aquí se descuentan aquellos en los que sólo se realizó un asesoramiento y contención a la consultante.

Ello también se debe a que en varios casos se sugirieron varias medidas a la vez, entre las que se destacan las restaurativas y psicoeducativas que en casi todas las ocasiones se han dado combinadas y las de protección con las psicoeducativas. A su vez, en todos los casos que se requirió el inicio de un sumario administrativo se solicitaron medidas de protección.

Por otra parte, notamos un alto porcentaje de medidas cuya intención sólo es solicitar el cese a esa situación de violencia, señalando que en varios de los relatos de quienes denuncian existe una imperiosa necesidad de que no se vuelvan a repetir estos actos de violencia hacia otras personas, siendo este uno de los motivos que las impulsa acudir al dispositivo del Protocolo.

Observamos asimismo que la gran mayoría de las personas que concurren al dispositivo no tienen como objetivo que se le inicie un sumario a la persona denunciada, resulta más que claro el bajo porcentaje de solicitudes de acción disciplinaria. En relación a esto último, consideramos de las intervenciones efectuadas, que varias consultantes no tienen interés en ello, piensan que no es la “sanción” la alternativa para el cese de la violencia y su no repetición a tercerxs, no pretenden “afectar” el legajo de quien ha ejercido la violencia y optan por otro tipo de medidas. Sin embargo es necesario tener en cuenta el tiempo que demora el trámite de un sumario administrativo, con el desaliento que produce la falta de respuesta institucional y la revictimización que supone por ejemplo citar a ratificar la denuncia a quien la efectuó transcurrido un tiempo excesivo. Consideramos que la situación de los sumarios administrativos iniciados en el marco de la actuación del Protocolo y la falta de resolución en un plazo razonable genera cierto desánimo al momento de pensar en instar la acción disciplinaria, debido a que la demora en su resolución aparece como un obstáculo al momento de denunciar.

Respecto de las **medidas implementadas**, en más del 70% de los casos se han dispuesto las vinculadas a la protección, a su vez en algunos casos no hemos tenido a la fecha información sobre las medidas psicoeducativas y las restaurativas. Mientras que respecto de los expedientes iniciados por pedido de sanción disciplinaria, en la gran mayoría de éstos no se ha llamado a las denunciantes a ratificar la denuncia, teniendo en cuenta que la última acción disciplinaria solicitada data del mes de agosto de 2021.-



4.9 SEGUIMIENTO: La intervención en cada uno de los casos implica una doble vertiente, por un lado el seguimiento sistemático en relación al acompañamiento a las personas denunciantes y por otra parte en relación al estado de la causa y las medidas adoptadas por parte de las autoridades competentes.

a.- Casos anteriores al período 2021:

Además de los casos nuevos recibidos a lo largo de este año, hemos realizado el seguimiento de los casos anteriores a este período, los cuales se encuentran pendientes de resolución debido al inicio de acciones disciplinarias. A partir del levantamiento de la suspensión de plazos administrativos resuelta con motivo de la emergencia sanitaria, las acciones retomaron su proceso y hemos acompañado a quienes efectuaron oportunamente la denuncia a ratificar las mismas ante la instructora judicial, manteniendo contacto permanente con ellas y el área respectiva.

b.- Nuevos informes:

Asimismo ante requerimiento de las consultantes hemos solicitado informes sobre el estado de las acciones disciplinarias y en algunas ocasiones presentamos la solicitud de pronto despacho debido a una necesidad de dar una respuesta oportuna y con mayor celeridad a las personas afectadas.

c.- Dictámenes:

A solicitud del área legal y de unidades académicas hemos presentado dictámenes y opiniones en varios expedientes e incluso en el marco de la tramitación de expedientes anteriores al 2021 se realizaron informes debido a nuevas situaciones que hicieron necesaria nuestra intervención.

d.- Articulaciones intrainstitucionales:

Las reuniones mantenidas con las distintas Unidades Académicas, gremios y áreas administrativas detalladas en el inicio nos han facilitado la



posibilidad de coordinar acciones ante determinados casos. De este modo hemos articulado con el **Programa Integral de Políticas de Género** a los fines de sugerir derivaciones a sus dispositivos (cursos Ley Micaela, Grupo Nuevas Masculinidades, Grupo “Interpelando Masculinidades”); hemos trabajado de forma conjunta con el **Servicio Social Universitario** para gestionar becas de apuntes, económicas, comedor universitario y transporte; facilitamos el contacto con los **Gremios** ante situaciones que no implicaban mayormente la intervención del protocolo y sí la intervención gremial; **Subsecretaría Legal y Técnica**, cuyo intercambio condujo a un diálogo y comprensión recíprocas en relación a los modos de abordaje que requieren las situaciones de violencia por motivos de género, la rigurosidad en relación a los principios rectores del protocolo que deben cumplirse, particularmente en las denuncias en las que se ha instado acción disciplinaria. Dicho intercambio también ha facilitado al equipo del protocolo conocer con mayor profundidad el trámite de los sumarios, con la implicancia que tiene al momento de la atención de las personas que concurren al dispositivo.

e.- Articulaciones interinstitucionales:

Ante casos de violencia doméstica hemos articulado con otras instituciones que intervienen en la temática: Dirección de Políticas de Género MGP (asesoramientos, denuncias, becas económicas, dispositivos grupales), Ministerio de las mujeres de la Pcia Bs As sede regional (entrega de planillas del programa “ACOMPañAR” confeccionadas previamente desde el protocolo) y Poder Judicial.

5.- Eje 3: CAPACITACION Y PREVENCIÓN:

Teniendo presente que el Protocolo OCS N°1555/20- tiene como objeto establecer los principios rectores y los procedimientos institucionales para la **prevención y actuación** en situaciones de violencia y discriminación hacia las



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

mujeres, personas del colectivo LGTTTBIQ+ y ante cualquier hecho que implique violencia y discriminación por motivos de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata; consideramos que las **acciones de Prevención**¹² constituyen un eje transversal y primordial, conjuntamente con los anteriores.

Es importante trabajar sobre las violencias sutiles e invisibilizadas que no suelen considerarse como tales o se las considera *menos gravosas*, hemos insistido en el presente informe que estos tipos de violencia solapada (simbólica y psicológica) son las que más se han denunciado, generando efectos adversos, no sólo en quienes la padecen sino en quienes son testigos de esa situación, irradiándose el malestar y padecimiento en el contexto institucional, recordemos que el 70% de los casos denunciados son de carácter interno. En este sentido creemos conveniente trabajar en la prevención desnaturalizando estas prácticas.

Consideramos primordial que la actuación de este protocolo, además de brindar asesoramiento y acompañamiento a las personas directamente afectadas, propenda a erradicar las desigualdades y violencias de género en la Universidad mediante **respuestas institucionales psico-educativas**, más allá de las medidas disciplinarias que puedan derivarse de investigaciones administrativas iniciadas por las personas afectadas.

¹² CNM (2017) "Organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), definen tres niveles principales de prevención. Desde el marco de la violencia de género, la **prevención primaria** refiere trabajar con la sociedad en su conjunto, implementando diversas estrategias que apunten a desnaturalizar las relaciones de poder propias del sistema patriarcal, reduciendo así las probabilidades de aparición de casos de violencia. La **prevención secundaria**, refiere a la detección precoz y a brindar respuestas adecuadas para evitar su progresión. La **terciaria** implica trabajar con aquellas mujeres que ya se encuentran atravesando una situación de violencia, implementando las estrategias necesarias para que puedan salir de dicha situación". https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf



En las intervenciones hemos realizado la articulación de los 3 ejes, ya que consideramos que son transversales y se implican mutuamente. La transversalidad de la perspectiva de género utilizada en cada una de nuestras acciones, desde el tratamiento de casos hasta el desarrollo de los objetivos generales del protocolo significan prevención. De este modo realizamos prevención con las actividades llevadas a cabo conjuntamente con el Programa Integral de Género con la finalidad de promover el conocimiento y sensibilizar acerca de la problemática, evitando o disminuyendo la incidencia de las situaciones de violencia (**prevención primaria**) - detalladas en el eje 1- al cual nos remitimos; intervenciones realizadas ante consultas específicas en las cuales hemos contenido, asesorado, sugerido acciones, etc, facilitando que la violencia cese (**prevención secundaria**) -detailladas en el eje 2- y sugerencias de medidas reparatorias para las personas afectadas (**prevención terciaria**) en el marco de la intervención específica del protocolo.

6.- GESTIÓN 2021.- CONSIDERACIONES FINALES.-

El presente informe detalla lo realizado durante un año de trabajo, desde el mes de marzo 2021 a febrero 2022 inclusive. El mismo pretende dar a conocer lo actuado durante el período establecido conforme los objetivos, acciones desarrolladas, obstáculos, avances, registro de casos atendidos y propuesta para este año.

Desde el inicio del Protocolo y a la fecha se registraron **175 casos distribuidos de la siguiente forma: 2017 (19); 2018 (50); 2019 (43); 2020 (20) y 2021(42) y en el presente año a la fecha contabilizamos un caso.-**

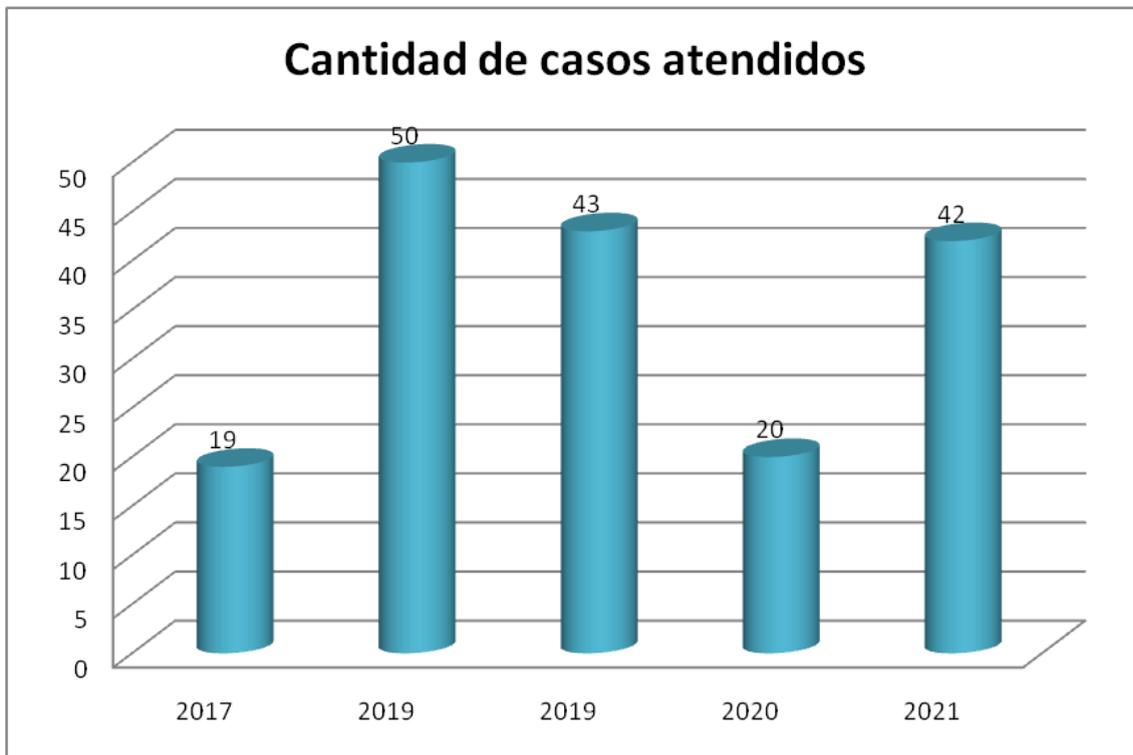


protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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



Observamos que el número de casos atendidos en 2021 es similar al de los años 2018 y 2019. Durante el año 2020, con la emergencia sanitaria y el aislamiento más estricto, el número de casos se redujo prácticamente a la mitad, volviendo a los números de años anteriores en el año 2021 a pesar de que transitamos gran parte del año con medidas restrictivas en cuanto a la presencialidad. Consideramos que se debe a dos razones, por un lado el retorno gradual a la presencialidad con intermitencias y la amplia difusión de la herramienta del Protocolo a partir de la articulación que hemos realizado y descrito en los puntos anteriores con los diversos ámbitos que conforman la comunidad de la UNMDP.

A lo largo del año efectuamos un intenso trabajo como da cuenta el presente informe, siendo posible debido a la nueva estructura del protocolo dispuesta por la OCS 1555/20 con la incorporación de cinco profesionales rentadas que permitió un abordaje interdisciplinario de cada uno de los casos

presentados, su seguimiento y el desarrollo de acciones destinadas a lograr los objetivos generales del protocolo de promoción de derechos, sensibilización, prevención y difusión, entre otros, lo que debe meritarse como un avance significativo para la institución universitaria.

En confluencia con las actividades detalladas fuimos construyendo un equipo sólido de trabajo incorporando las competencias de quienes lo integramos, debatiendo ideas, posicionamientos, miradas disciplinares que nos enriquecieron como grupo y fortalecieron la tarea realizada. Y es desde ese plus grupal y marco de contención que pudimos desplegar las acciones expuestas en el informe, así como plantearnos continuidades y modificaciones en lineamientos a futuro.

Hemos logrado realizar seguimientos continuos respecto de aquellos expedientes donde se habían instado acciones disciplinarias, en virtud de la importancia que significa para quien denunció, la resolución final de su caso. Ello fue posible por contar con un equipo donde las distintas actividades y tareas pudieron abordarse en forma coordinada.

Señalamos que ha sido un obstáculo para el desarrollo de algunas acciones la situación de **emergencia sanitaria** por la cual la mayoría de las actividades desplegadas se hicieran en forma virtual con las limitaciones de dicha modalidad de trabajo.

Asimismo advertimos como una seria dificultad a mejorar con relación a la **demora en el trámite de los expedientes administrativos** más allá de lo razonable y que no solo vulneran uno de los principios fundamentales de la OCS 1555/2020 sino que además va en detrimento de la confianza en el dispositivo para quienes ante la falta de resolución en los expedientes deciden no exponerse, no consultar y no denunciar situaciones de violencia y/o discriminación por las consecuencias que les significa la falta de respuesta institucional oportuna.



Otra cuestión a considerar que no es menor, es **la falta de conocimiento aun de lo que significa la violencia de género** por parte de muchxs integrantes de la comunidad universitaria, y específicamente de quienes tienen la responsabilidad de implementar las medidas protectivas sugeridas para el logro del cese inmediato de las situaciones de violencia denunciadas.

En el mismo orden de ideas observamos cierta dificultad para comprender las implicancias que puede tener no respetar estrictamente el **principio de confidencialidad** y las diferentes formas en que puede ser vulnerado aún de manera involuntaria. De igual manera en relación al **principio de celeridad** que debe primar ante la presentación de un caso, cualquiera sea la medida sugerida. Entendemos que ambas cuestiones dificultan la actuación de este dispositivo y desconfianza en quienes necesitan acudir al Protocolo.

7.- OBJETIVOS DE TRABAJO PARA EL AÑO 2022.-

Pretendemos en el presente año **profundizar las acciones destinadas al cumplimiento de la totalidad de los objetivos** que prescribe la ordenanza 1555/20 y que fueron tenidos como base de trabajo de lo realizado en el año 2021.

a.- En relación a los **tres objetivos de la OCS 1555/20** que podríamos agruparlos:

- Garantizar un ámbito de respeto a los derechos humanos;
- Promover una sociedad libre de violencia y discriminación;
- Realizar aportes a la prevención y sensibilización en la temática.

Seguiremos trabajando articuladamente con:



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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

- La Comisión del protocolo y por su intermedio las gestiones de las unidades académicas.
- El Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad.
- Colegio Illia.
- Áreas de la Secretaría de Bienestar (Servicio Social Universitario - Servicio de Salud - Deportes - Jardín Maternal)
- Gremios de la Comunidad universitaria Adum, Apu, Fum.-
- Espacios de Género de las diferentes Unidades Académicas (Secretarías, grupos de extensión, investigación etc).
- Otras Universidades en el marco de la Ruge y con la participación de la Secretaría de Bienestar.

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

Las actividades a desarrollar tendrán en cuenta la experiencia recogida en este año de las reuniones, articulaciones e intervenciones realizadas. Particularmente y como una preocupación manifestada durante el 2021, avanzaremos en las siguientes acciones concretas:

- **Anclaje territorial del dispositivo**, pretensión que se facilita a partir de la vuelta a la presencialidad, y que desarrollaremos con la recorrida por las unidades académicas, centros de estudiantes, referentes de género de Apu y Adum, con intervenciones focalizadas.
- Realización de **encuentros y talleres de deconstrucción de estereotipos, sensibilización y prevención de la violencia** por motivos de género.
- En articulación con el Programa Integral de Políticas de Género promover **capacitaciones sobre la temática, profundizando sobre los aspectos socioculturales de la violencia por motivos de género**,



aspectos psicológicos y legales, modelo de abordaje e intervención.

- Generar talleres de reflexión en la **población adolescente (Colegio Illia)** involucrando a lxs adultxs para sensibilizar acerca de la problemática de violencia de género y noviazgos sin violencia (grupos de reflexión, jornadas de sensibilización, talleres artísticos, etc).
- **Difusión masiva de la herramienta**, mediante redes, folletería, afiches y reuniones permanentes, particularizando en los ingresantes a efectos de que conozcan la herramienta.
- Aportar a la **transversalización de la perspectiva de género** en las políticas universitarias, en las diferentes áreas de Rectorado y Unidades Académicas, en los planes de estudios, en la formación profesional, en suma, incorporando este enfoque como una categoría que permee el conjunto de la vida universitaria, propiciando egresadxs comprometidxs con los derechos de las mujeres y otras identidades de género no binarias
- . Asimismo, transversalizar esta perspectiva pretende identificar aquellas estructuras institucionales que por acción u omisión reproducen el sistema patriarcal impidiendo contribuir a su transformación.
- **Propiciar encuentros con las áreas de la Secretaría de Bienestar** (Jardines Maternales; Deportes; Servicio Social y Servicio de Salud).
- Continuar en articulación con el Programa Integral de Políticas de Género los encuentros con la Comunidad educativa del Colegio Illia.-
- Fomentar la adopción y el cumplimiento de las medidas de protección sugeridas a fin de hacer cesar las violencias denunciadas y prevenir nuevas.

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



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



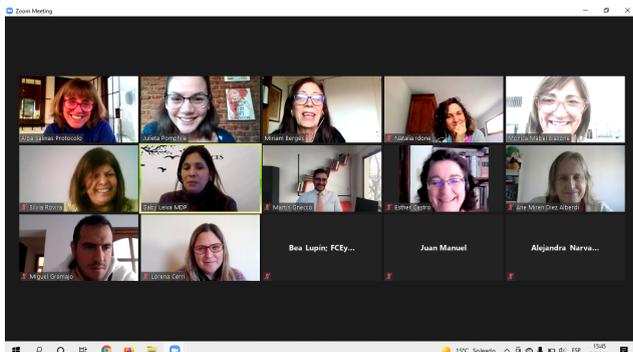
223-6987603

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

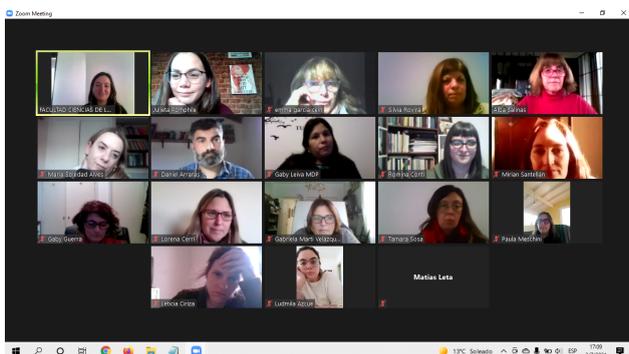
- **Recepción de nuevas consultas**, mediante las vías de contacto previstas.
- **Seguimiento de los casos pendientes de resolución** para avanzar en la celeridad de la misma, así como también el monitoreo de las medidas de protección sugeridas y adoptadas, dado que es uno de los principios rectores del dispositivo.
- **Profundizar el intercambio con las gestiones** respecto al funcionamiento del dispositivo, circuitos administrativos, principios rectores, medidas sugeridas en los informes, a efectos de mejorar la respuesta a las personas que requieren la intervención del Protocolo y la transformación de las prácticas que dieron origen al hecho de discriminación y/o violencia de género. Fomentar la adopción y el cumplimiento de las medidas de protección sugeridas a fin de hacer cesar las violencias denunciadas y prevenir nuevas.
- Continuar trabajando articuladamente con el área legal en el **diseño de recomendaciones a las gestiones respecto de la importancia de la implementación de las medidas de protección** y su fundamento jurídico, ya que nos hemos encontrado que esa ha sido una de las mayores preocupaciones de las Gestiones.
- Continuar revisando **estrategias de intervención** a fin de construir nuevos modos de respuestas administrativas instituidas que protejan y no revictimicen.
- Atención en la sede todos los días de la semana en los horarios establecidos a tal efecto.
- Avanzar en diálogo con las áreas respectivas en la tramitación digital de los expedientes que garantice rigurosamente los principios de confidencialidad y celeridad previstos en la ordenanza respectiva.



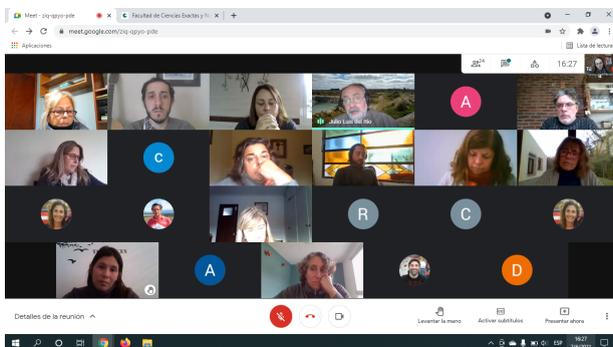
Galería de Fotos:



Ciencias Económicas y Sociales



Ciencias de la Salud y Trabajo Social



Ciencias Exactas y Naturales



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

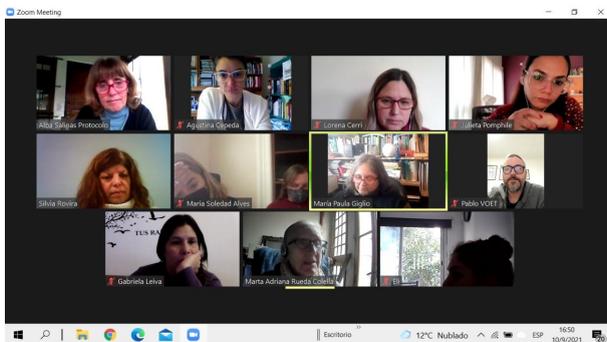
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Reunión FUM



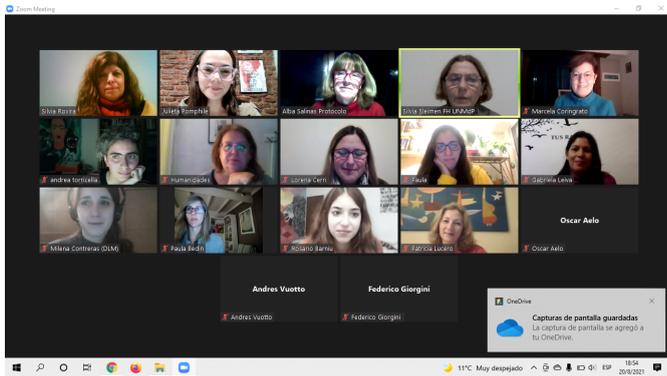
Reunión ADUM



Delegadxs ADUM

 protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

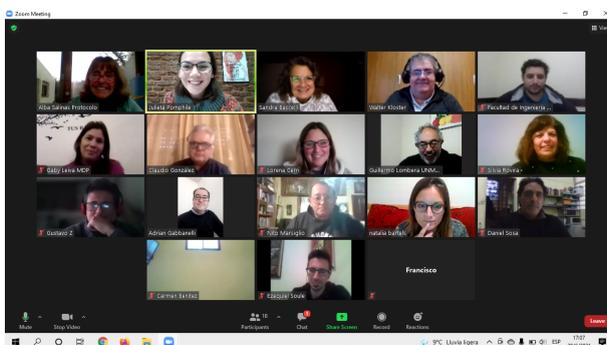
 **223-6987603**
Lun. de 13 a 17 hs | Mar. de 9 A 13 hs | Juev. de 14 a 18 hs



Reunión Humanidades



Reunión Illia



Reunión Ingeniería

 protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

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



Secretaría de Bienestar



Estudiantes Medicina



Comisión Protocolo



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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



Comisión Protocolo

Charla Presentación:

NUEVO PROTOCOLO PARA CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNMDP

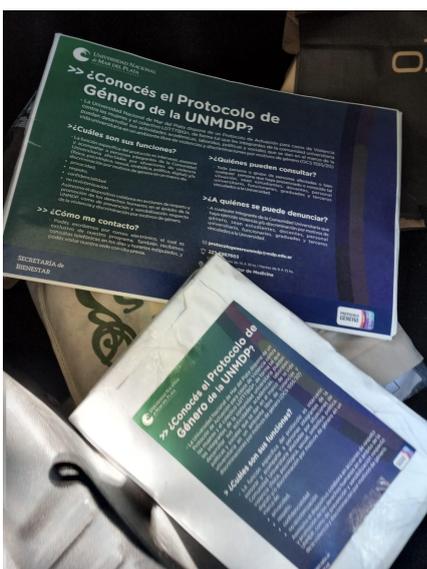
PARTICIPARÁN:

Coordinadora General:	Coordinadora Técnica:	
 Abog. Alba Salinas	 Lic. Silvia Rovira	
INTEGRANTES DEL EQUIPO TÉCNICO		
 Abog. Julieta Pomphile	 Lic. Gabriela Leiva	 Lic. Lorena Cerri

VIERNES 16/7 - 18:00hs
Transmisión: Canal de YouTube de la UNMDP

SECRETARÍA de BIENESTAR de la COMUNIDAD UNIVERSITARIA de la UNIVERSIDAD NACIONAL de MAR DEL PLATA

Presentación Protocolo



Folletería



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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



Semana Ni una Menos



Reunión Interinstitucional Inta-Conicet-Universidad

✉ protocologenerounmdp@mdp.edu.ar

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



Charla ingresantes Facultad de Derecho

El presente documento se encuentra firmado digitalmente por:

-Abog. Alba Salinas Coordinadora General PVG UNMdP

-Lic. Silvia Rovira Coordinadora Técnica PVG UNMdP

-Abog. Julieta Pomphile Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP

-Lic. Lorena Cerri Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP

-Lic. Gabriela Leiva Integrante del Equipo Técnico PVG UNMdP



protocologenerounmdp@mdp.edu.ar



223-6987603

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