

01. Artículos de Gestión

REFLEXIONES ACERCA DE LA IMPLEMENTACIÓN EN LA FACULTAD DE ARQUITECTURA DEL PROTOCOLO ANTE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO DE LA UNNE

Farina, Natalia; Velardez, Corina E.
velardezcorina@gmail.com

Referentes de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo en el marco del Protocolo Institucional de Intervención ante Situaciones de Discriminación y Violencias de Género y Orientación Sexual de la UNNE (2019-2022).

*REFLECTIONS ABOUT THE
IMPLEMENTATION IN THE FACULTY OF
ARCHITECTURE OF THE PROTOCOL OF THE
UNNE FOR SITUATIONS OF DISCRIMINATION
AND GENDER VIOLENCE*

KEYWORDS

Protocol, gender violence, denunciations

ABSTRACT

Women's struggles have made gender-based violence visible through the creation of instruments to address it. The UNNE Intervention Protocol in Situations of Discrimination and Gender Violence (2018) is one of them. This article describes the link between protocol, actions of the referents and situations of violence reported in the Faculty of Architecture and Urban Planning. The communication of this experience aims to contribute to the debate and collective reflection, in order to the protocol becomes a true opportunity to unravel violence in our University.

PALABRAS CLAVE

Protocolo; violencia de género; denuncias.

RESUMEN

Las luchas de las mujeres han logrado visibilizar las violencias basadas en el género a través de la creación de instrumentos para su abordaje. El protocolo de intervención ante situaciones de discriminación y violencias de género de la UNNE (2018) es uno de ellos.

Este artículo describe la vinculación entre protocolo, acciones de las referentes y situaciones de violencia denunciadas en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo. La comunicación de esta experiencia pretende aportar al debate y la reflexión colectiva, a fin de que el protocolo se constituya en una verdadera oportunidad para desentrañar la violencia en nuestra universidad.

DOI: <https://doi.org/10.30972/adn.117323>

1. OBJETIVO

El presente documento se elabora con el objetivo de comunicar y compartir con la comunidad educativa la sistematización del proceso de intervención desarrollado desde mayo de 2019 hasta mayo de 2021, a cargo de la psicóloga Natalia Farina y la licenciada en Trabajo Social Corina Uelardez, en la función de referentes por la Facultad de Arquitectura y Urbanismo en el marco del **Protocolo ante situaciones de discriminación y violencia de género** de la Universidad Nacional del Nordeste¹.

2. INTRODUCCIÓN

Señalando momentos claves, el presente informe reconstruye los inicios de la aplicación del Protocolo en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo y en la Universidad Nacional del Nordeste en el contexto de los avances en materia de políticas de género en las universidades nacionales del país. Luego se presentan sintéticamente las situaciones que fueron objeto de consultas o denuncias, avanzando en el análisis y tipificación de las violencias expresadas durante dicho período, detallando vínculos, hechos y respuestas delineadas para cada situación.

1. En adelante utilizaremos protocolo para referirnos al Protocolo ante situaciones de discriminación y violencia de género de la Universidad Nacional del Nordeste.

2. Resolución N° 182/2019 HCD FAU.

3. Al momento de escribirse este informe, han transcurrido veinticuatro meses.

En un tercer momento, se describen las estrategias de intervención que han sido construidas e implementadas a la luz de experiencias y protocolos de otras facultades y universidades. A su vez, se esquematiza el procedimiento que se ha ido configurando en el transcurrir de la intervención.

Para finalizar, se comparten reflexiones sobre aspectos nodales del protocolo, delineando propuestas en torno a cinco ejes que podrían colaborar en su consolidación como oportunidad para constituirse en una respuesta integral e institucional a la violencia de género en nuestra universidad.

3. PROCESO INICIAL: PRIMEROS PASOS EN LA APLICACIÓN DEL PROTOCOLO EN LA FAU

En el marco de la visibilización de las violencias basadas en el género, las luchas colectivas de las mujeres han permitido lograr avances en la conquista de derechos en todos los ámbitos de la sociedad. En las universidades nacionales, se han podido visibilizar algunos de estos avances a través de la creación de espacios, contenidos, instrumentos para su abordaje específico. En este sentido, se sancionaron protocolos en 51 Universidades Públicas (Martín, 2021). Estos han sido aprobados en un lapso que transcurre de 2014 a la actualidad, lo que permite percibir la importancia de estos avances en un período relativamente breve.

En la Universidad Nacional del Nordeste, la Facultad de Humanidades ha sido pionera en el tratamiento específico, sancionando su protocolo

interno mediante Resolución N.° 109/18 del CD. A escala universidad, el protocolo se aprueba mediante Resolución del Consejo Superior N.° 1098/2018 **el 12 de diciembre de 2018**.

Mediante expediente 31-2019-02058, desde Rectorado de la UNNE se solicita designación de los referentes institucionales del Protocolo en las Unidades Académicas para la realización de esta tarea **ad honorem**. El Consejo Directivo de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo designa el 16 de mayo de 2019 en función por dos años a la licenciada en Trabajo Social Corina Uelardez y a la psicóloga Natalia Farina², pertenecientes al equipo del Sistema de Tutorías de la FAU. La Comisión **ad hoc** de la UNNE, por su parte, comienza a funcionar el 29 de octubre de 2020.

En este período de desfasaje entre el lanzamiento del protocolo y la activación de la Comisión **ad hoc** (aproximadamente 24 meses), desde la FAU se dio respuesta a las consultas y denuncias recibidas a través de las referentes de la Unidad Académica.

Momentos fundantes en la implementación Protocolo

- **2018**. Diciembre: Sanción del Protocolo en la UNNE
- **2019**. Mayo: designación referentes FAU
- **2020**. Diciembre: conformación de la Comisión AdHoc

Al cumplirse un tiempo considerable desde esa designación³, se hace necesario reflexionar acerca del camino recorrido, revisar las acciones realizadas y proponer mejoras

para un abordaje que responda a la problemática en general y las demandas específicas recibidas en la Unidad Académica. En este caso, este artículo invita a mirar colectivamente las intervenciones realizadas y reflexionar en torno a la aplicación del Protocolo en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo-UNNE y el abordaje que se ha llevado a cabo durante el período de mayo/2019 a abril/2021.

4. VIOLENCIAS QUE SE EXPRESAN EN LAS DENUNCIAS Y CONSULTAS

La Ley N.º 26.485 de **Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales** es el instrumento que permite definir y categorizar los hechos de violencias que se expresan en las denuncias. Establece los tipos de violencia física, psicológica, económica y patrimonial, sexual y simbólica y las modalidades y ámbitos en los que se manifiesta: doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática.

Hasta abril de 2021, las referentes de la Unidad Académica han recibido siete consultas, de las cuales seis se constituyeron en denuncia en el marco del protocolo. En tres de los casos, las personas denunciadas también acudieron a la vía judicial, y en uno de ellos se realizó una denuncia policial.

El proceso de análisis de los casos para su categorización y tratamiento permitió la organización de la

información registrada según los siguientes ejes:

- a) Claustro de pertenencia de la **persona denunciada**: se identifican cinco denuncias hacia docentes, una hacia graduados y una hacia estudiantes.
- b) Claustro de pertenencia de la **persona denunciante**: en tres de los casos las denuncias fueron realizadas por docentes y en cuatro, por estudiantes.
- c) **Tipo de violencia** expresada: se detectaron seis casos de violencia simbólica/psicológica y un caso de violencia física/sexual.
- d) **Hechos denunciados**: se observaron cuatro casos de maltrato verbal, dos casos de acoso y abuso de poder y un caso de abuso sexual.

Los hechos predominantes en los relatos de las personas afectadas se encuadrarían principalmente en la tipología de **violencia simbólica y psicológica**, definida en el artículo N° 5 de la citada ley como "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". Se manifiesta en actos como insultos, reproches, actitudes de control, ridiculización, falta de respeto, humillaciones, que afectan de forma negativa provocando sensaciones de desvalorización y sufrimiento en la víctima.

En el ámbito **laboral**, las acciones de violencia se materializan tanto en el contenido de las agresiones como en la modalidad en que se realizan. A comportamientos autoritarios y de abuso de poder en la relación académica, por parte

de docentes varones titulares de cátedra, se añaden otras situaciones entre colegas que incluyen expresiones de desprecio y desvalorización verbales. Se relatan, por ejemplo, situaciones en las que el docente se impone con su tono de voz sobre una colega que disiente con su opinión, frente a colegas docentes y estudiantes, provocando que la víctima se sienta humillada, minusvalorada y atacada. Este tipo de tratos reproduce la situación de subordinación de la mujer en la sociedad, imponiendo y demostrando esta desigualdad no solo a la persona agredida, sino al resto de los participantes.

En el ámbito **de las relaciones educativas docente/estudiante**, principalmente se observan hechos de violencia psicológica que provocan daño emocional, buscando degradar o controlar acciones, comportamientos y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, deshonra, descrédito, etc. Incluye también persecución y ridiculización, lo que coincide con el relato de las estudiantes, quienes manifiestan angustia al narrar lo acontecido, lo que las llevó a considerar abandonar asignaturas para no someterse a las conductas de hostigamiento de algunos docentes.

Todos estos hechos se encuentran atravesados por otras relaciones de poder definidas en el ámbito universitario: docente titular/docente, docente/estudiante. De esta manera, se observan opresiones que se acumulan y se interconectan, complejizando la intervención.

El tipo de **violencia sexual** se define según la Ley N° 26.485 (2009) de la siguiente manera:

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.

Respecto a este tipo de violencia, se presenta un hecho que se manifiesta en el marco de las relaciones derivadas del ámbito universitario. Si bien los hechos de violencia sexual no sucedieron en el emplazamiento físico de la Universidad, la relación se encuentra contextualizada en el ámbito de las relaciones educativas vinculadas a la Universidad (Artículo 5).

5. ESTRATEGIAS Y PROCEDIMIENTOS

A fin de detallar las estrategias desarrolladas, se presentan los lineamientos que han estructurado las intervenciones a nivel general y específico para cada caso. Además, se describe el procedimiento que desde esta Unidad Académica ha guiado el camino para dar respuesta a las demandas recibidas, recalcando en este punto lo señalado anteriormente: la puesta en funcionamiento del Protocolo en la UNNE sin la formalización de la Comisión Ad Hoc establecida en el artículo 2° del Protocolo.

5.1. Estrategia general

El abordaje de las distintas situaciones a nivel general incluyó y combinó

acciones como las siguientes:

- Brindar respuestas a cada caso en particular.
- Articular acciones de diferentes actores institucionales.
- Generar herramientas institucionales que aborden la problemática de manera preventiva.
- Garantizar medidas de protección para las personas denunciantes.
- Evitar la revictimización en los procedimientos, custodiando la identidad de la persona denunciante.
- Notificar a la persona denunciada la activación del protocolo, habilitando la posibilidad para realizar su descargo.
- Informar, asesorar y acompañar, en los casos que corresponda, las posibilidades de la denuncia por vía judicial.

5.2. Estrategias según el tipo de relación que abarca

En un plano más específico, se han delimitado líneas de acción según los sujetos intervinientes: el claustro al que pertenecen las personas denunciantes y denunciadas.

Abordaje en situaciones de violencia con estudiantes

Gestionar medidas de resarcimiento para los/as estudiantes vulnerados/as a fin de revertir la discontinuidad académica provocada por la situación de violencia: diseño, negociación y ejecución de alternativas académicas para reactivar y subsanar el trayecto afectado, tales como:

- Evitar contacto con docente denunciada/o.
- Designar docentes que coordinen tutorías pedagógicas especiales con apoyo de las referentes para acompañar a estudiantes.

- Diseñar condiciones académicas especiales de cursado para potenciar el trayecto académico.

- Solicitar la revisión del régimen de actuación del alumno vigente, a fin de contemplar las acciones denunciadas de violencia de género en el marco de las relaciones académicas como un tipo de conducta específica, plausible de sanción.

- Considerar en las sugerencias de abordaje las expectativas personales de la persona denunciante acerca de la resolución de la situación.

Abordaje en situaciones de violencia con docentes

- Generar instancias de capacitación en cuestiones de género.

- Solicitar al personal docente la acreditación de instancias de formación en cuestiones de género y violencia contra las mujeres, tal como lo establece la Ley N.º 27499 determinando en su Artículo 1º la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

- Revisar la situación laboral (trayectoria, formación, cargo, equipo de cátedra, etc.) de la persona denunciada, para contemplarla en las sugerencias de abordaje.

- Considerar en las sugerencias de abordaje las expectativas personales de la persona denunciante acerca de la resolución de la situación.

- Informar sobre la disponibilidad de la licencia especial para personas en situación de violencia de género destinada a docentes y no docentes establecida por la Resolución N.º 318/19 HCS UNNE.

5.3. Procedimiento

De acuerdo con la experiencia desarrollada, el procedimiento que se ha delineado se puede sistematizar de la siguiente manera:

A) Primer contacto: el primer contacto se puede realizar mediante dos vías; en ambos casos, se coordina una entrevista personal en un plazo máximo de 48 horas.

1) De manera presencial: la persona interesada se acerca de manera presencial al lugar establecido y difundido como lugar de atención de las referentes del protocolo⁴.

2) De manera virtual: la persona interesada establece el primer contacto al correo electrónico correspondiente⁵.

B) Entrevista personal: se realiza la entrevista en día y horario acordados. En esta instancia pueden encontrarse presentes una o ambas referentes. Además, puede participar alguna persona que acompañe a la denunciante. En las situaciones en que la persona denunciante no pueda narrar lo sucedido por la angustia que los hechos provocan, se respetan sus tiempos, pudiendo establecer otros espacios de encuentro. En consecuencia, la conversación se orienta a brindar asesoramiento sobre los alcances y procedimientos del protocolo. En todos los casos, se trata de generar un ambiente de comodidad y confidencialidad, promoviendo el diálogo que permita profundizar sobre los siguientes aspectos:

- Motivos por los cuales acude a realizar una consulta en el marco del protocolo.

- Situación que se denuncia/consulta: fechas, hechos, personas presentes.

- Demanda, expectativas, posibles abordajes.

- Datos personales de contacto.

Una vez narrado lo acontecido, se realiza una evaluación sobre la pertinencia de aplicación del protocolo. Si la persona denunciante requiere la activación del protocolo, y siempre que la situación se encuadre en este, se procede a formalizar la denuncia. Para ello, se solicita que la persona pueda enviar su relato vía correo electrónico, el cual oficia como declaración jurada que respalda la intervención en el marco del protocolo, tal como lo especifica en su artículo N° 8: "En todos los casos, la denuncia revestirá carácter de declaración jurada" (Universidad Nacional del Nordeste, 2018, p. 6).

C) Recepción del correo electrónico con la denuncia: al finalizar la entrevista, se envía a la persona denunciante una guía con recomendaciones para la escritura de su relato. A modo general, el contenido y la estructura de la denuncia deberían incorporar los siguientes ejes:

a) Breve presentación de la persona que denuncia.

b) Hechos ocurridos.

c) Fecha/s.

d) Lugar/es.

e) Persona que denuncia y tipo de vínculo con ella.

f) Repercusiones en la vida académica, laboral o profesional.

g) Apoyos que requiere, expectativas y recomendaciones para la intervención inmediata en la situación denunciada.

D) Elaboración de informe de riesgo: las referentes elaboran un informe de riesgo en un plazo máximo de 48 horas, donde consignan

a) Datos generales sobre la denuncia recibida.

b) Hechos que se relatan y tipos de violencia identificada.

c) Marco normativo que ampara a la víctima.

d) Factores de riesgo, destacando la tendencia de lo que puede ocurrir si no se interviene.

e) Recomendaciones de acción para intervenir sobre el curso de los hechos.

E) Elevación a la Comisión Ad Hoc y/o Unidad Académica: en el artículo 8° se establece que, en todos los casos, la denuncia deberá ponerse en conocimiento ante la autoridad de aplicación en el plazo de 48 horas, remitiéndose las actuaciones existentes hasta el momento. De esta manera, las evaluaciones de riesgo con su documentación asociada se elevan a la Comisión Ad Hoc y a la Unidad Académica⁶. En todos los casos, la elevación de la nota no consigna datos personales de los involucrados. Toda la documentación (denuncia, informe de riesgos u otra documentación vinculante), se adjunta en sobre cerrado y firmado, con medidas de seguridad pertinentes.

4. Hasta febrero de 2020, la atención se realizó en la oficina de la Secretaría de Desarrollo y Dirección de Carreras, los días viernes de 16 a 20 horas.

5. protocolofau@gmail.com o protocolofau@arq.unne.edu.ar

6. Cuando no se encontraba en funcionamiento la Comisión Ad Hoc, se elevaron los informes a la Coordinadora del protocolo: Dra. Mónica Anís.

F) Ejecución de medidas protectoras inmediatas: según lo indica el artículo 10°: la autoridad competente, conforme lo establecido en el Estatuto de la UNNE y normativa aplicable, podrá adoptar las medidas urgentes necesarias a fin de evitar el agravamiento de la situación denunciada. Una vez adoptadas las medidas, a partir de las recomendaciones formuladas en el Informe de Evaluación de Riesgo, serán de aplicación las normas disciplinarias vigentes en la UNNE (Universidad Nacional del Nordeste, 2018, p. 7).

En este marco, la autoridad de la unidad académica evalúa las recomendaciones realizadas por los referentes, evalúa y define las medidas protectoras o preventivas para adoptar de manera inmediata, si correspondiere, y coordina con el área correspondiente para su implementación. En esta instancia, es fundamental considerar que el Artículo 13° habilita la posibilidad de que la autoridad de aplicación solicite, en cualquier etapa de la intervención, la opinión técnica de la Secretaría General Legal y Técnica sobre cualquier aspecto vinculado con la aplicación del protocolo, a fin de asegurar los derechos que se protegen, como la vigencia del debido proceso.

G) Recomendaciones de la Comisión Ad Hoc: la Comisión Ad Hoc remite al decano con copia a las referentes la revisión de las medidas sugeridas para la implementación correspondiente.

H) Notificación y descargo: en los casos que correspondiera, el área administrativo-legal de la Unidad Académica notifica de manera formal

a la persona denunciada sobre la activación del protocolo, habilitando la vía administrativa para el descargo.

I) Ejecución de medidas sugeridas: con la denuncia realizada, el informe de evaluación de riesgo y el descargo de la persona denunciada (si hubiera), la autoridad de aplicación de la FAU eleva en sobre cerrado a la Secretaría General Legal y Técnica de la UNNE para que se evalúe la pertinencia de iniciar la investigación sumarial.

J) Seguimiento: las referentes realizan el seguimiento durante todo el proceso. Además, se contactan con la persona denunciada para informar sobre el estado de la denuncia y ejecución de acciones correspondientes.

6. REFLEXIONES Y PROPUESTAS

La atención de las violencias por cuestiones género ocurridas en la universidad es posible en el contexto de las conquistas de derechos en materia de género, la politización de la temática y la incorporación de la cuestión en la agenda de la política universitaria a nivel nacional.

A nivel regional, el desarrollo del protocolo representa un avance importante para la desnaturalización de prácticas internalizadas en las representaciones, prácticas y relaciones en institución universitaria. El desafío de propiciar el escenario y procedimientos adecuados para que se manifiesten, visibilicen y erradiquen estas prácticas implica reconocer que "las desigualdades de género en las relaciones sociales se entrelazan con las lógicas jerárquicas basadas en la matriz saber-poder y muchas veces excluyentes propias de

los ámbitos universitarios" (Vázquez et al., 2022, p. 157).

Según la experiencia, podemos caracterizar al protocolo como un marco general de acción, como un punto de inicio que prepara el terreno, que propicia un escenario para el diseño y la ejecución de estrategias de tipo preventivas y resarcitorias más que punitivas. Las **consultas y denuncias** que se enuncian en la Universidad, a partir de los instrumentos de intervención habilitados por el protocolo, son la punta del iceberg. Ellas contienen relatos que expresan situaciones que logran fugarse del ámbito individual y privado, para emerger y constituirse en indicadores a partir de los cuales podemos conocer y desentrañar estructuras de poder naturalizadas en las regulaciones, las prácticas y en las relaciones que se configuran en la institución universitaria.

En este sentido, las denuncias recibidas en el marco del protocolo se presentan exponiendo situaciones individuales o particulares, que expresan el ejercicio de la violencia de género manifiesta en prácticas puntuales, y el ámbito educativo universitario puede ser leído solo como telón de fondo donde el hecho ocurre de manera circunstancial, o asumirlo como contexto estructurado y estructurante de prácticas y relaciones sociales. A través de la denuncia, la violencia de género que se encuentra arraigada en el entramado cultural e institucional de la universidad logra salir de la esfera de lo privado exigiendo el tratamiento institucional y social de la cuestión. Es por ello que las respuestas y el abordaje a la violencia de género deben expresar la

complejidad que incluye esa doble dimensión: como hecho concreto que involucra a sujetos individuales y como un hecho social y cultural, que involucra a toda la comunidad universitaria.

En este marco, es necesario que el accionar institucional supere la atención de las denuncias particulares reducida al tratamiento o implementación de procedimientos administrativos materializados en expedientes que recorren las distintas áreas, departamentos o secretarías buscando la idoneidad, sensibilidad o vocación de algún agente que asuma la responsabilidad de construir la mejor respuesta posible.

También son necesarias, aunque insuficientes, las respuestas de tipo sancionatorias, cuyos procedimientos, normativas y posibilidades aún no están resueltos, ni en la unidad académica ni en la universidad. El castigo, la sanción individual en sí misma es un mecanismo insuficiente que, si bien responde a una denuncia individual, no resuelve el problema de la violencia de género que atraviesa nuestra universidad a nivel social e institucional.

Tal como plantean las autoras de *Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino*, es importante considerar que quienes logran expresar las violencias que padecen en el ámbito universitario se enfrentan a las tensiones y resistencias que la acción de denuncia genera en el marco del vínculo de dependencia académica, profesional o laboral. En este sentido, señalan la necesidad de “problematizar el hecho de que muchas veces las universidades construyen y legitiman el

prestigio o posición de quienes luego abusan de ese poder” (Vázquez *et al.*, 2022, p. 7).

Para una transformación profunda, la respuesta institucional a la violencia de género en la universidad debe tramitar en su abordaje la resolución o el tratamiento de la multiplicidad de dimensiones que lo abarcan, que va desde lo administrativo, legal, académico, laboral, hasta lo social y cultural, que se expresa en estrategias de acompañamiento para cada caso que puedan combinar acciones resarcitorias y protectivas para la víctima y medidas preventivas institucionales para toda la comunidad educativa.

La dimensión financiera de la respuesta institucional también es una tarea pendiente y urgente. Ninguna estrategia, plan de acción, programa o política universitaria que apunte a cambios en el largo plazo se sostiene solo con la voluntad de los actores: es imprescindible jerarquizar la intervención sobre el abordaje la violencia de género desde todos los sentidos; para ello se requiere que los presupuestos incorporen la perspectiva de género para garantizar los recursos para accionar, asegurando equipos técnicos idóneos.

Asimismo, se hace necesaria la implementación de abordajes mediante protocolos y acciones específicos que puedan dar cuenta de otros tipos de violencia, ya que la violencia de género es un eslabón más dentro de prácticas institucionalizadas. Un claro ejemplo es la violencia laboral, cuyo abordaje implica considerar el clima y cultura organizacional, que incluyen variables psicológicas y sociales que deben ser consideradas para su comprensión y tratamiento específico.

En este marco algunas de las preguntas que nos atraviesan son: ¿cuáles son los pasos necesarios dar para iniciar/potenciar/facilitar la deconstrucción del entramado cultural e institucional de la violencia de género en la UNNE que tienda a una universidad libre de violencia?, ¿de qué manera construimos procedimientos de abordaje que no se enmarañen solo en instancias administrativas?

Finalmente, luego de transcurrido este tiempo de aplicación del protocolo, consideramos que es necesaria la elaboración de herramientas institucionales universitarias que permitan la concreción de un abordaje multidimensional, que supere los aspectos administrativos del proceso.

Para ello, hemos reflexionado en torno a cinco ejes que se atraviesan y se condicionan recíprocamente elaborando propuestas que abarcan pequeños cambios aplicables en el corto plazo, hasta alternativas delineadas para el mediano y largo plazo. Cabe aclarar que todas surgen de la práctica y en el intento de desarrollar un protocolo que permita propiciar un ambiente libre de discriminación y violencias de género u orientación sexual.

1. Sobre el instrumento

- Reglamentar el protocolo con el fin de constituirlo en una herramienta institucional aplicable, que permita establecer procedimientos e instrumentos claros en todas las unidades académicas.

- Definir con claridad los roles de todos los actores que intervienen en el procedimiento: referentes de las unidades académicas, áreas legales, comisión ad hoc, decanos, secretarías intervinientes, etc.

Establecer en el procedimiento instancias de acompañamiento del área legal en los casos judicializados.

- Establecer como uno de los requisitos para ser referente de una unidad académica pertenecer a la planta permanente de la universidad, ya que la complejidad de la intervención implica afrontar la intervención como agentes formales, que cuenten con respaldo institucional.

2. Sobre los equipos de intervención

- Cumplimentar el requisito que establece el protocolo sobre la formación específica en género, que deben cumplimentar tanto quienes son integrantes de la Comisión Ad Hoc (artículo 2°) como las personas referentes de las unidades académicas (artículo 7°).

- Planificar y ejecutar estrategias de manera interdisciplinaria, con perspectiva de género y derechos humanos.

- Percibir remuneración económica por el trabajo, acorde con la complejidad de la tarea.

3. Sobre la aplicación

- Revisar, modificar y/o construir normativas a escala universidad y unidades académicas, que abarquen aspectos sancionatorios, preventivos y resarcitorios.

- Planificar y ejecutar acciones que permitan resolver lo inmediato, lo urgente, pero sin perder de vista la planificación y ejecución de políticas institucionales que, indefectiblemente, tendrán una aplicación en el mediano y largo plazo: que lo urgente no imposibilite ver lo necesario.

- Incorporar la dimensión académica en el abordaje: implementar

programas de apoyo específico para estudiantes que han sido víctimas de violencia de género, regímenes de licencias o condiciones de cursado excepcionales.

4. Sobre la materialización de políticas universitarias

- Consolidar un espacio transversal, materializado en un área, programa o unidad centralizada de abordaje con la potencia de trascender los entramados políticos y relacionales de las unidades académicas, y se constituya en un espacio sólido y legítimo, que aporte claridad y objetividad a la implementación del protocolo.

- Jerarquizar acciones instituciones que actúen de manera preventiva: normativas, campañas de visibilización, capacitación en la temática de género para todos los actores de la comunidad universitaria.

- Revisar y generar instancias de encuentro con todos/as los/as referentes y comisión ad hoc, que permitan pensar estrategias de aplicación de cada uno de los objetivos generales y específicos que establece el protocolo, sobre todo los referidos a las políticas y prácticas institucionales en la universidad.

- Acompañar las políticas institucionales con presupuesto específico.

5. Sobre la articulación con otros organismos

- Establecer redes de comunicación y articulación con organismos competentes, a fin de realizar un abordaje multidimensional. Asimismo, que el trabajo articulado no se encuentre supeditado a la voluntad individual de las personas, sino que se encuentren garantizadas mediante acuerdos y convenios institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

Martín, A. (Comp.). (2021). *RUGE, el género en las universidades*. Recuperado de [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/66/RUGE-libro%20digital_07%20(1).pdf)

Vázquez Laba, V.; Pagnone, M. & Solís, L. (2022). Tipología de violencia de género para el sistema universitario argentino. *Millcayac - Revista Digital de Ciencias Sociales*, 9(16), 152-172.

Ley 26.485 (11 de marzo de 2009), por la cual se reglamenta la protección integral a las mujeres en situación de violencia en la Argentina, D.O. N° 31632.

Universidad Nacional del Nordeste (2018). Protocolo de intervención institucional ante situaciones de discriminación y violencias de género u orientación sexual de la Universidad Nacional del Nordeste. (Resolución del Consejo Superior N° 1098/18. 12 de diciembre de 2018).