



**Plan de acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar  
las Violencias de Género en el ámbito de la UNC**

# **Informe 2017-2018**

## **Comisión Interdisciplinaria de Coordinación**

- Defensoría de la Comunidad Universitaria - Mgter. Liliana Aguiar de Zapiola
- Programa de Género de la SEU - Lic. Analía Barrionuevo
- Secretaría de Asuntos Estudiantiles - Lic. Mgter. Carlos G. Picco

## 1. Política de Estado: Antecedentes y actualidad del Plan de Acciones

En consonancia con tratados internacionales, reclamos de diversos movimientos sociales y normativas del orden provincial y nacional, en octubre de 2015 el Consejo Superior aprueba el *“Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC”* (RHCS N° 1011/2015).

Esta decisión, que entendemos central en el compromiso asumido por la Universidad de garantizar un ambiente libre de discriminación y violencias, es el resultado de un proceso iniciado casi una década antes.

Así, en 2007 se crea el Programa de Género de la Secretaría de Extensión; en 2008 la Dirección de Inclusión Social de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles; en 2009, y en el marco del reconocimiento de los derechos estudiantiles, se proclama la no discriminación por cuestiones de género (DHCS N° 8/2009); en 2011 se declara a la UNC una institución libre de discriminación por expresión e identidad de género (OHCS N° 9/2011) que le otorga funciones a la Defensoría de la Comunidad Universitaria para atender consultas y denuncias sobre el tema. En este contexto se reivindican y refuerzan equipos de diferentes facultades que desarrollan investigaciones sobre las violencias del género en el ámbito de la UNC.

Como fruto de esas indagaciones y profundizando las resoluciones adoptadas, en 2014 se conforma una Comisión para la *elaboración del protocolo de Prevención de Violencia Sexista* (RR 2273/2014 modificada por RR 153/2015).

Iniciado el trabajo, se acuerda que ese protocolo forme parte de un Plan integral que, más allá de lo meramente sancionatorio, incluya líneas de acción de prevención, capacitación e investigación, funciones específicas de una institución educativa. Durante más de un año se trabaja en reuniones periódicas y a fines de 2015, el proyecto es presentado en Consejo Superior que lo aprueba por unanimidad. El apoyo de la vicerrectora en el cargo, la Dra. Silvia Barei, y de la Dirección de Asuntos Jurídicos fue central para su concreción. Al comenzar el año siguiente, el Rector aprueba un nuevo texto ordenado del Reglamento Administrativo que incluye, en la tipificación de sanciones, las violencias de género (RR 204/2016)

El objetivo general del Plan es promover en la UNC un ambiente libre de violencias de género proponiendo acciones desde la prevención hasta la sanción que pudiera corresponder. Plantea tres líneas de acción: la primera, de sensibilización y difusión; una segunda, de sistematización de información y estadísticas; y por último, de intervención institucional. Ésta incluye una tipificación de las situaciones de violencias de género pero aclara que queda abierta a otras situaciones que pudieren presentarse y serán analizadas en su particularidad.

El Plan aprobado establece que las consultas y las denuncias se receptan en la Defensoría por al menos dos profesionales especializadas/os. Para su implementación resulta central un refuerzo presupuestario que permita la contratación de un equipo interdisciplinario. Es con el

apoyo del Consejo Superior y del Rectorado que se hace posible entonces abrir una convocatoria de antecedentes para constituir ese equipo formado por cuatro profesionales: una abogada, una psicóloga, una trabajadora social y una comunicadora social.

### **1-b. La conformación del equipo interdisciplinario**

En el año 2016 se llama a una convocatoria pública para conformar un equipo interdisciplinario donde se establece un perfil profesional con especial hincapié en la formación en género, derechos humanos, violencias de género y diversidad sexual.

Las tareas a desempeñar por las profesionales son:

- a) Recepción de Consultas y/o Denuncias sobre violencias de género;
- b) Asesoramiento y acompañamiento, en la medida en que lo requiera, a la persona afectada en todo procedimiento posterior a la denuncia realizada;
- c) Seguimiento de casos;
- d) Sistematización de datos para análisis cuali o cuantitativos, según corresponda.

En esta convocatoria llevada adelante en septiembre de 2016 se presentan casi doscientas carpetas de postulantes para el cargo. La comisión realizó una preselección en base a los currículos presentados y luego otra para la realización de una entrevista.

Los criterios de selección que se tienen en cuenta, además de la formación y la experiencia en estos temas, fue la predisposición a la tarea, la disponibilidad de tiempo y la capacidad de trabajar en equipo. Finalmente se establece un orden de mérito de tres profesionales por disciplina.

Simultáneamente se busca un lugar adecuado para la recepción de las denuncias, priorizando el fácil acceso y garantizando el anonimato de quien consulte. Por tal motivo desde la Secretaría de Extensión Universitaria se realizan gestiones y se consigue, gracias al apoyo de autoridades de Daspu, un espacio que funciona hasta la actualidad de martes a jueves en los horarios diagramados.

## **2. Líneas de Acción**

### **a. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN**

Esta línea de trabajo se propone un proceso a mediano y largo plazo cuyo objetivo consiste en la problematización de las bases estructurales de desigualdad e inequidad entre los géneros. Entendiendo a la violencia de género como una problemática enquistada en la sociedad que requiere un cambio socio cultural profundo se encararan acciones de sensibilización, concientización y capacitación en género y violencias de género. Para ello, se trabaja en distintas intervenciones con todos los claustros de las Facultades así como en los Colegios preuniversitarios. Se diseñan materiales para la distribución en las diversas charlas informativas y eventos públicos tanto dentro como fuera de la UNC.

En articulación con otras instituciones del Estado Nacional, Provincial, Municipal y de organizaciones de la sociedad civil, se realizan Mesas de diálogo en la que participan funcionarias/os de esos espacios para pensar en conjunto estrategias de abordaje y compartir experiencias.

### **b. SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN y ELABORACIÓN DE ESTADÍSTICAS**

A fin de ajustar las líneas de acción o elaborar nuevas estrategias, se elabora un sistema informático de registro (Yarken) que permite promover diagnósticos permanentes sobre la magnitud y características de las situaciones así como su evolución en el tiempo. Por razones de confidencialidad, su acceso es restringido a profesionales integrantes del Plan.

### **c. INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL**

La tercera línea de acción se centra en la intervención institucional ante casos concretos de violencias de género. Los principios que rigen y orientan esta modalidad de intervención son los del respeto, la contención, la gratuidad, la diligencia, la confidencialidad, la no revictimización y la celeridad. Estos tres últimos se desarrollan en extenso, en relación a la recepción de consultas y la toma de denuncias, en el siguiente punto.

#### **2-b. La recepción de consultas y la toma de denuncias. Sentido y alcance de los manifiestos.**

Estos tres principios -confidencialidad, no revictimización y celeridad-, además de implicar exigencias al equipo, entran en tensión en las instancias en que una denuncia sigue su curso administrativo.

Por ello se requiere una estrecha sincronización con otras áreas de la UNC que intervienen en la tramitación. En primer lugar, con la Dirección de Asuntos Jurídicos que recomienda o no la apertura a sumario y luego con la Oficina de Sumarios a cargo de la tramitación de todo el proceso.

Dada la duración del procedimiento, el principio de celeridad desafía la garantía al derecho de defensa y el equipo se ve en el compromiso de contener la premura de los denunciantes y al mismo tiempo intentar colaborar en la agilización de los trámites. También el principio de revictimización es tensionado cuando, con posterioridad a la presentación de la denuncia ante la Defensoría (a veces, luego de un relato en la unidad académica), se debe responder a nuevas preguntas en las áreas jurídicas.

Como todo programa que recién se inicia, la implementación del Plan requiere contactos periódicos y sistemáticos con otras áreas involucradas, tanto para la construcción de criterios comunes como para diseñar colectivamente nuevas estrategias. Al resolverse en Sumarios quien lleva cada caso en función de turnos rotativos, el número de abogados con los que hay que acordar las pautas es muy amplio, con las dificultades que ello conlleva.

Para avanzar, se realizan reuniones durante 2017 y 2018 en la Oficina de Sumarios con la Directora y los abogados, a la vez que se mantienen contactos permanentes con cada uno de los sumariantes.

El equipo y los abogados de la Oficina de Sumarios resuelven la incorporación de dos nuevas herramientas. En primer lugar, sobre la base de las especificidades que se le reconocen a las situaciones de violencias de género, el equipo elabora un informe técnico de evaluación de riesgo que analiza la denuncia desde la perspectiva de género. Una segunda herramienta es el "Manifiesto" pensada para casos en que la persona involucrada no quiere formalizar una denuncia, o bien las situaciones tienen lugar fuera de la jurisdicción de la UNC. Es un documento al estilo de una exposición policial que opera como primera forma de canalizar la situación posibilitando gestiones ante las autoridades para que impidan o minimicen el contacto de la víctima con el denunciado, cambio de horarios, de cátedra, etc.

En el último año, a medida que el Plan se difunde, el número de consultas y denuncias se duplica y crecen las demandas de capacitación, difusión y contención. Desde la implementación del Plan, el equipo interdisciplinario y la comisión coordinadora incrementan sus tareas en relación al seguimiento de los casos, acciones de gestión y acompañamiento por fuera del espacio de consultorio, lo que implica, en el caso del equipo, el abono de horas adicionales.

Por ello, han sido muy alentadoras las iniciativas de algunas unidades académicas de organizar sus propias áreas de género, sea en forma de equipos, comisiones o especialistas para asesorar a las autoridades, estudiantes y trabajadores/as.

Al articular con el equipo central estas nuevas áreas permiten multiplicar las acciones y responder a necesidades específicas. Hasta donde tenemos conocimiento, las Facultades de Artes, Ciencias Químicas, Filosofía y Psicología, así como la Escuela de Enfermería de la Facultad de

Ciencias Médicas han avanzado en su institucionalización.

A su vez, el Rectorado y el Consejo Superior, a partir de un refuerzo presupuestario a la Secretaría de Extensión, permiten profundizar acciones de difusión, capacitación y sistematización de la información. Para 2019, la Defensoría incrementa de siete a diez horas semanales el tiempo que las profesionales dedican a las tareas de atención del consultorio.

Para el caso de estudiantes que requieren contención posterior al momento de la denuncia, si bien la SAE otorga prioridad en la primera etapa de la aplicación del Plan, paulatinamente ha ido resintiendo sus posibilidades.

Por ello durante 2018 se realizan gestiones con el Área de Salud Mental de la Secretaría de Asuntos Estudiantiles (SAE), el área de Psiquiatría del Hospital Nacional de Clínicas (HNC) y el Colegio de Psicólogos.

En el segundo cuatrimestre de 2018 se logra acordar con la SAE una contraprestación: la Comisión Coordinadora del Plan, facilita el espacio (Consultorio de la DASPU) y la Secretaría el personal para la atención del consultorio. En 2019 se deberá evaluar el resultado de la experiencia.

Queda pendiente avanzar en acuerdos con el HNC y con el Colegio de Psicólogos.

### 3. Reflexiones e interrogantes, o lo que consideramos falta

Transcurridos dos años de la implementación del Plan, surgen cuestiones que resulta necesario plantear al finalizar este informe.

#### 3-b. Tensiones entre el Régimen de Investigaciones Administrativas y la perspectiva de género

En primer lugar, en su aplicación, la normativa, de la cual somos partícipes, demuestra aspectos que entendemos deben reformarse. Sintéticamente nombramos los puntos a modificar:

**Prescripción:** lo establecido no atiende las especificidades propias de las posibilidades de denuncia de las víctimas, y a la vez, en relación al claustro docente, es discordante con el Convenio Colectivo de Trabajo.

**Notificación a las personas denunciadas:** existe un contraste entre la HCS 1011/2015, resolución que implementa el Plan de Acciones, y la RR 204/2016, que reglamenta las investigaciones administrativas. Es necesario revisar el procedimiento.

**Sumarios:** sería conveniente que los profesionales sumariantes conformen un equipo de número reducido, lo que permitiría facilitar la articulación con el Plan de Acciones y la progresiva formación en la temática.

**Estudiantes de los colegios preuniversitarios de la UNC:** Existe contradicción entre el Plan, que incluye las instituciones de nivel medio, mientras que RR 204/2016 (TO de la Ordenanza 9/2012 y la RHCS N° 1011/2015), excluye a todos los/as estudiantes de los Colegios Nacional de Monserrat y Escuela Superior de Comercio Manuel Belgrano.

**Modos no previstos de violencia de género:** nos encontramos de manera progresiva con el que fenómenos de la violencia de género se cristaliza en sus formas, apareciendo en ámbitos no calculados de antemano, y que por ende quedan por fuera de la normativa. Con esto nos referimos por ejemplo a la violencia ejercida a través de las nuevas tecnologías y por fuera de la jurisdicción territorial de la UNC. Esto presenta un reto de gran importancia para la actuación de la autoridades que, como se ve de manera cada vez más presentes, se encuentran con estas cuestiones sin poder dar una respuesta en el marco de lo reglado.

Para avanzar en estos temas recomendamos conformar una comisión de trabajo con la abogada del Plan, abogados de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de la Oficina de Sumarios. Existe además la idea de sumar docentes-investigadores con perspectiva de género de la UNC para participar de dicha comisión.

### **3-c. En relación a los escraches**

En las oportunidades en que acudimos a unidades académicas a conversar con estudiantes y autoridades sobre este tema, hicimos hincapié en la importancia de que las personas que han padecido alguna situación de acoso y violencia puedan verbalizarlo, destacando la importancia de que sea en un espacio cuidado con garantías de contención, respeto y confidencialidad.

Las Madres, Abuelas de Plaza de Mayo y los Organismos de DDHH nos han enseñado que los escrache son una estrategia válida de búsqueda de condena social cuando todo lo demás fracasó, es decir cuando no se consiguió obtener justicia por la vía legal.

En este sentido, en cada oportunidad que hemos tenido tratamos de reforzar la confianza en canalizar las demandas por la vía jurídica, el Plan de acciones que ha sido una herramienta que se construye de manera colectiva y que tanto esmeró implica. Al ser una conquista producto de tantos anhelos y luchas, requiere ser incentivada su utilización.

El trabajo desarrollado por el Plan de acciones desde su creación es un ejemplo más del compromiso de la UNC para contribuir a una vida libre de discriminación a las mujeres y personas con identidades de género no heteronormativas.

Si bien entendemos que los escraches son un modo de cristalizar e intervenir en la violencia instalada y sistematizada, especialmente contra la mujer, la apuesta ha sido en cambio por seguir los caminos institucionales respecto de la toma de denuncias y los procesos sancionatorios.

Esto ha significado a su vez el mayor esfuerzo por sensibilizar y difundir las acciones realizadas como prevención, no solo en los espacios de género o las instituciones que trabajan en relación con la violencia, sino en toda la comunidad universitaria, lo que ha implicado claramente problematizar con firmeza las normativas vigentes y la lógica que subyace a ellas.

### **3-d. Movilidad de los miembros del equipo interdisciplinario**

En segundo lugar, nos preguntamos sobre los inconvenientes que pudieran producir en el mediano o largo plazo la modalidad de contratación de las profesionales miembros del equipo interdisciplinario que, como máximo, pueden ser contratadas por dos años consecutivos.

Si bien se ha pensado en una renovación parcial para que el equipo tenga de manera constante al menos dos profesionales que vienen desempeñando sus funciones por un año y dos nuevas, la corta duración del ejercicio podría redundar en la calidad de la política pública que se intenta sostener.

Estando alerta de que por las características del rol -que implica el lidiar de manera constante con situaciones de violencia, dolor y angustia, además del enorme ajeteo que implica promover acciones en un contexto todavía renuente a las mismas-, no es conveniente que una persona permanezca un periodo demasiado extenso en el mismo, bregamos no obstante por la



extensión temporal -más de dos años- y el tipo de contratos que se ofertan, así como por una remuneración que reconozca y dignifique la dificultad de la labor llevada adelante.

### **3-f. Derivaciones - Tratamiento Psicológico**

Hemos encontrado dificultades en la atención psicológica que requieren algunas de las personas víctimas después de la denuncia y durante el proceso de sumario, tema no incluido en el Plan.

En el caso de estudiantes es más preocupante porque muchas veces no están cubiertas por obras sociales, y aunque podría argumentarse que cuentan con PASOS, el servicio de Salud Mental de la Dirección de Salud Estudiantil de la SAE, no dispone de la infraestructura ni del personal especializado para recibir este tipo de casos.

Así mismo, otras dependencias que podrían ser destinatarias de una derivación, como el Hospital Nacional de Clínicas, frecuentemente tiene sus servicios colapsados y/o dificulta la posibilidad de trabajar conjuntamente con los/as profesionales tratantes.

Para docentes y no docentes es necesario avanzar en la relación con profesionales con formación y experiencia en situaciones de violencias de género.

Creemos por esto que sería un gran avance el contar con profesionales propios del plan, lo que no se contempló en la normativa original, contratadas para la contención y el seguimiento de los casos. Esto puede incluso realizarse en el mismo espacio de consultorio en el que se receptan las denuncias, en los horarios en que se encuentra disponible.



