

# Institucionalización de políticas de género y diversidad y configuración de los equipos UDAs UNLP

*Aproximación diagnóstica  
en base a datos relevados  
segundo semestre 2021*

Dirección de Género, Diversidad  
y Derechos Humanos  
Prosecretaría de Derechos Humanos  
SECRETARÍA GENERAL



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE LA PLATA

### **Equipo responsable:**

**Maria Noelia Lopez**

**Sofía Sanna**

**Maria Flor Gianfrini**

**Marina Luquet**

**Eliana Rojas**

### **Agradecimientos:**

Julia Elena Torillo (*Arquitectura y Urbanismo*)

Paulina Bidauri - Federico Mosquera (*Artes*)

Lucía Condenanza - M. del Pilar Reija (*Cs. Agrarias y Forestales*)

Lydia Cidale (*Cs. Astronómicas y Geofísicas*)

Rodrigo Ventura (*Cs. Económicas*)

Laura Speranza - Tracy Carhuamaca (*Cs. Exactas*)

Agustina Cuerda (*Cs. Jurídicas y Sociales*)

Paloma De Vera Casco - Gisela Leiva (*Cs. Médicas*)

Bárbara Di Santo (*Cs. Naturales y Museo*)

Viviana Piergiacomini - Paula Tilbe (*Cs. Veterinarias*)

Paula Provenzano - Sabrina Rosas (*Humanidades y Cs. de la Educación*)

Eliana Sofía Martín (*Informática*)

Inés Pallavicini (*Ingeniería*)

Paula Mariela Tomás- Pablo Troilo (*Odontología*)

Karina Vitaller - Delfina García Larocca (*Periodismo y Comunicación Social*)

Claudia Orleans (*Psicología*)

Arantxa Soledad Alonso - Ana Clara Tabernaberi. Lucía Bellingeri (*Trabajo Social*)

Karina Broggi (*Directora Políticas Feministas PDDHH UNLP*)

Agustina Salles (*PDDHH UNLP*)

## Introducción

El objetivo de este documento es compartir algunos datos construidos a partir de un proceso de consulta y relevamiento que se realizó durante los meses de octubre y primera quincena de noviembre de 2021 coordinado por el de la Dirección de Género y Diversidad de la Prosecretaría de DDHH.

El desarrollo de la experiencia demandó el diseño de un cuestionario autoadministrado que fue remitido a informantes claves – integrantes de UDA y referentes institucionales – de las 17 facultades de UNLP, que colaboraron aportando la información solicitada cuyo análisis esta producción sistematiza.

El relevamiento<sup>1</sup> se estructuró a partir de los siguientes ejes:

- a. **Datos institucionales generales** (dimensión de la comunidad universitaria; datos sobre existencia de ámbitos institucionales vinculados a políticas de género y diversidad)
- b. **Datos específicos sobre dispositivos que brindan asistencia en materia de violencias y discriminación de género** (acceso, conformación disciplinar, modalidad de contratación, formación, carga horaria del equipo; funciones y tareas, presentaciones atendidas (tipos y modalidades de violencias más frecuentes).
- c. **Datos sobre implementación Ley Micaela**

Asimismo, en un segundo apartado de este documento, se recupera una reseña de la jornada institucional de trabajo sostenida con equipos DOE de las escuelas de pregrado de UNLP donde abordamos las líneas de abordaje sobre las violencias por motivos de género en dicho ámbito.

La información compartida contribuye a historizar y evaluar el desarrollo y proceso de institucionalización de las políticas y dispositivos competentes para desplegar estrategias de prevención y atención ante situaciones de violencias por razones de género en el ámbito de la UNLP, Asimismo, entendemos que estas producciones, fruto del trabajo articulado entre los espacios de gestión bajo la dependencia de la Prosecretaría de DDHH, y equipos técnicos y/o funcionaries de las distintas facultades y colegios, son insumos valiosos para el proceso de reforma del Protocolo, así como para delinear propuestas de fortalecimiento a que nos permitan cualificar lo construido en la antesala de una nueva gestión y la definición de un nuevo plan estratégico.

---

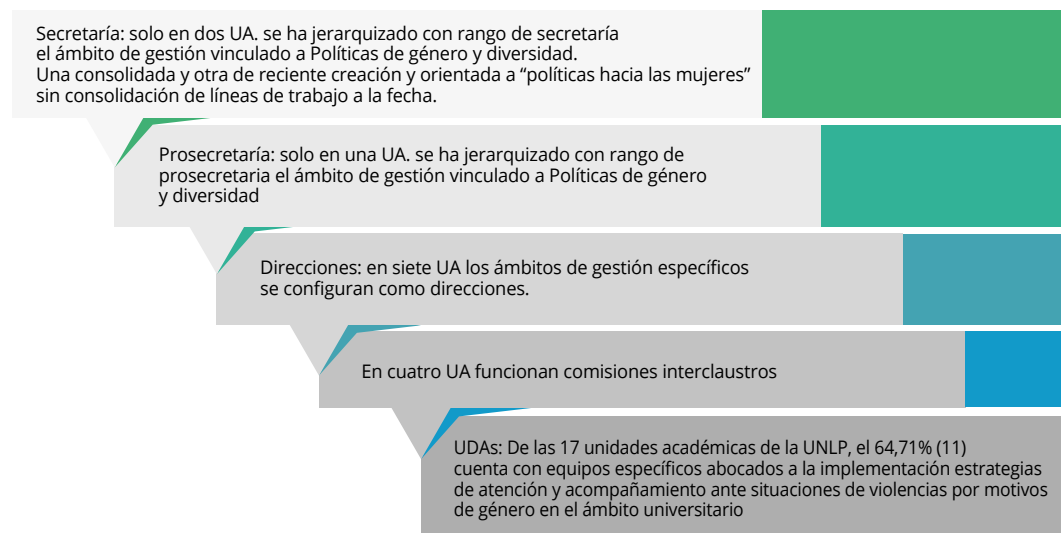
1 Puede accederse al instrumento en anexo

## Institucionalización y desarrollo de la gestión de políticas de género, diversidad y feminismos en UNLP



### Niveles de jerarquización alcanzados en la estructura institucional

Del relevamiento realizado en las 17 facultades surge un desarrollo heterogéneo



## Situación de los equipos UDAs <sup>2</sup>

De las 17 unidades académicas de la UNLP, el 64,71% (11) cuenta con equipos específicos abocados a la implementación estrategias de atención y acompañamiento ante situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito universitario, a saber, Artes, Cs. Agrarias y Forestales, Cs. Exactas, Cs. Médicas, Cs. Naturales y Museo, Cs. Veterinarias, Humanidades y Cs. de la Educación, Ingeniería, Periodismo y Comunicación Social, Psicología y Trabajo Social.

Cabe destacar el caso de la Facultad de Psicología, en el presente relevamiento se toma la referencia y datos aportados por la Secretaría de Salud Mental y DDHH que ha asumido hasta la fecha la atención integral e implementación de Protocolo mediante su equipo técnico. Recientemente dicha facultad ha anunciado la creación de la Dirección de Políticas de género y Disidencias sexo-genéricas.

El 35,29% restante (6) no cuenta con equipos específicos con las características anteriormente mencionadas, a saber, Arquitectura y Urbanismo, Cs. Astronómicas y Geofísicas, Cs. Económicas, Cs. Jurídicas y Sociales, Informática y Odontología.

Dentro de este grupo cabe mencionar que la Facultad de Ciencias Jurídicas remite alguna de las demandas al CAV (centro de atención a la víctima) programa de extensión que no obstante cuenta con un equipo para el asesoramiento, violencias de género.

En el caso de las facultades de Informática y Ciencias Jurídicas y Sociales, se cuenta direcciones de género, orientadas a la programación de actividades formativas. En el caso de la Facultad de Cs. Económicas la Secretaria de Bienestar Estudiantil actúa como referencia. En el caso de Odontología, Arquitectura y Astronómicas se cuenta con comisión interclaustró en cada una de ellas. Pero todos estos espacios no cuentan con equipo especializado por lo cual, en lo que respecta a atención de casos actúan como nodos de derivación al equipo UDA de la Prosecretaría de DDHH que recibe y atiende situaciones del ámbito de la Presidencia como de las distintas unidades académicas.

### Datos de relevancia:

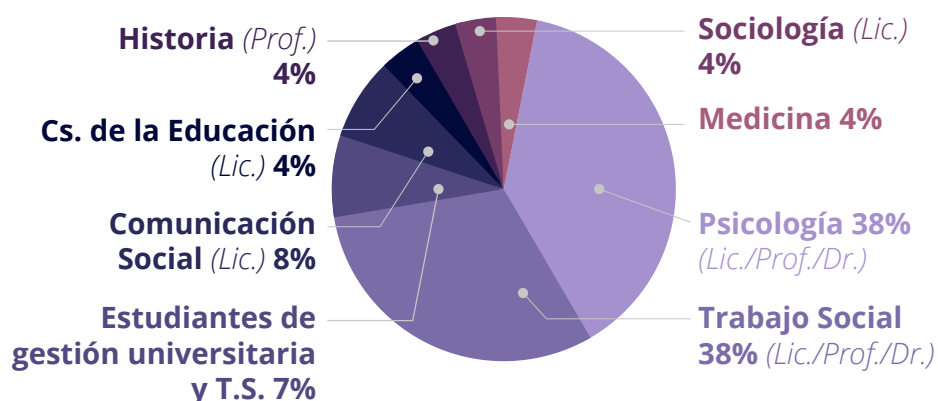
**Modalidad de Funcionamiento:** Del 100% de los equipos, a la fecha (y ante los cambios introducidos por la Pandemia Covid 19) el 72,72% adopta las modalidades de atención en forma presencial, virtual y telefónica, el 18,18% adopta las modalidades de atención en forma virtual y telefónica y el 9,09% adopta las modalidades de atención en forma presencial y virtual.

<sup>2</sup> (se incluyen aquellos equipos que sin ser nominados o identificarse como tales despliegan estrategias de atención y acompañamiento en el marco del Programa y Protocolo institucional)

**Composición disciplinar global:** El 38,46% de la formación disciplinar correspondiente a las personas integrantes de los equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad se corresponde con una formación disciplinar en Psicología (Lic./Prof./Dr.); el 30,77% se corresponde con una formación disciplinar en Trabajo Social (Lic./Prof. Dr.); el 7,69% se corresponde con estudiantes de las disciplinas Gestión Universitaria (Nivel Terciario) y Trabajo Social; el 7,69% se corresponde con una formación disciplinar en Comunicación Social (Lic.); el 3,84% se corresponde con una formación disciplinar en Cs. de la Educación (Lic.); el 3,84% se corresponde con una formación disciplinar en Historia (Prof.); el 3,84% se corresponde con una formación disciplinar en Sociología (Lic.); mientras que el 3,84% se corresponde con una formación disciplinar en Medicina.

### Composición Disciplinar Global

*Equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad (UNLP)*



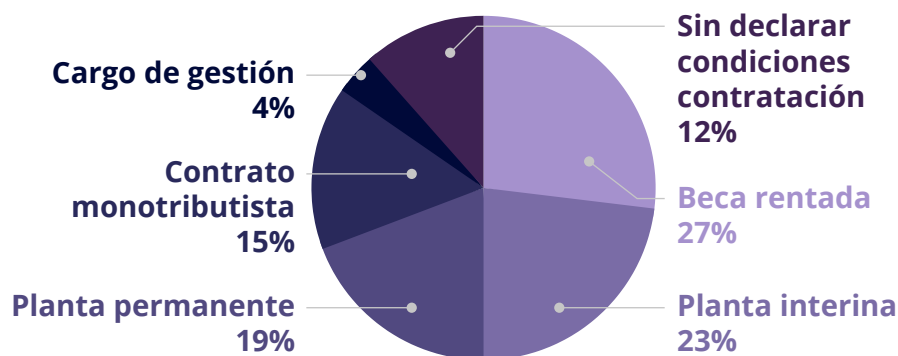
**Dedicación horaria semanal:** En promedio, cada integrante del equipo destina una dedicación horaria semanal de 15 horas, es decir, 3 horas diarias.

**Reasignación de carga horaria en función del trabajo dentro del equipo:** El 26,92% de las personas que se desempeñan dentro de los equipos de atención en materia de Género y Diversidad de la UNLP posee cargos correspondientes a otras áreas y reasignan parte de su carga horaria para dedicarse a los procesos de atención propios del equipo UDA. Un 50% de las personas integrantes de los equipos de trabajo declara no reasignar carga horaria; mientras que un 23,08% no brinda datos al respecto.

**Condiciones de contratación:** Los equipos cuentan con diversas modalidades de contratación. Del total de las personas que se desempeñan dentro de los equipos de atención especializados en materia de Género y Diversidad dentro de la UNLP, el 15,38% pertenece a planta interina (claustro docente), el 3,85% pertenece a planta interina (claustro no docente), el 3,85% pertenece a planta interina (sin dato certero respecto al claustro), el 15,38% posee un contrato monotributista, el 26,92% posee un beca rentada, el 11,54% pertenece a planta permanente (claustro docente), el 7,69% pertenece a planta permanente (claustro no docente), el 3,85% posee un cargo de gestión (sin dato certero respecto al claustro), mientras que el 11,54% no declara sus condiciones de contratación. Ahora bien, sin discriminación por claustro encontramos que, el 26,92% de las personas que se desempeñan dentro de los equipos de atención en materia de Género y Diversidad dentro de la UNLP, poseen una beca rentada; el 23,08% integra la planta interina; el 19,23% integra la planta permanente; el 15,38% posee un contrato monotributista; el 3,85% posee un cargo de gestión; mientras que el 11,54% no manifiesta sus condiciones de contratación.

### Condiciones de contratación

*Equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad (UNLP)*

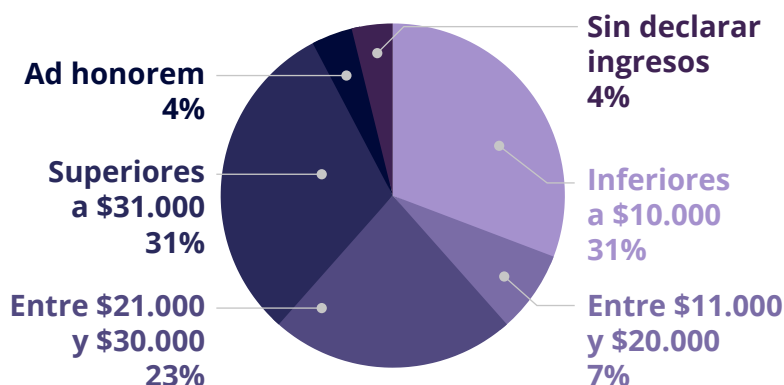


**Salario/Honorarios percibidos mensualmente:** Del total de las personas que se desempeñan dentro de los equipos de atención especializados en materia de Género y Diversidad al interior de la UNLP, el 30,77% percibe ingresos inferiores a \$10.000; el 7,69% percibe ingresos entre \$11.000

y 20.000; el 23,07% percibe ingresos entre \$21.000 y \$30.000; el 30,77% percibe ingresos superiores a \$31.000; el 3,85% trabaja Ad Honorem, mientras que el 3,85% no declara la percepción de ingresos. El 38,46% percibe ingresos inferiores a \$20.000. De la lectura de los datos podemos ubicar la inexistencia de un piso mínimo consensuado institucionalmente conforme la tarea y función de las UDAS, quedando sujetas a decisiones y posibilidades presupuestarias de los espacios en donde se inscriben.

### Ingresos percibidos mensualmente

*Equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad (UNLP)*

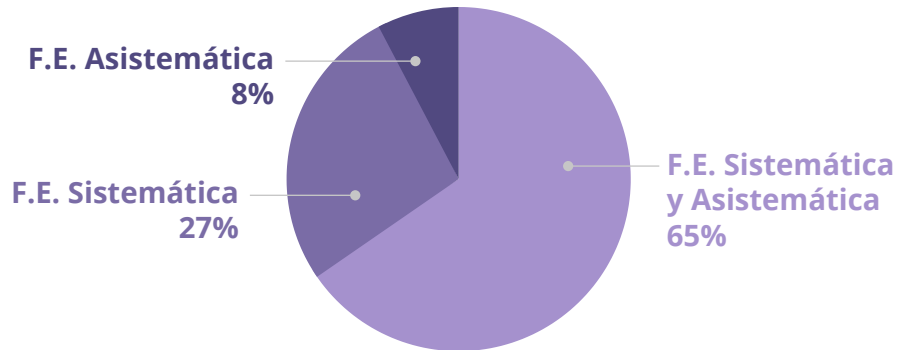


**Formación específica:** Del total de las personas que se desempeñan dentro de los equipos de atención especializados en materia de Género y Diversidad, el 65,38% posee formación específica obtenida de forma sistemática y asistemática; el 26,92% posee formación específica obtenida de forma sistemática; mientras que el 7,69% posee formación específica obtenida de forma asistemática. Con formación asistemática nos referimos a trayectos formativos en el marco de organizaciones feministas y/o de la sociedad civil que abordan la temática, y a recorridos construidos en forma artesanal y singular por la persona interesada. Por formación sistemática nos referimos a trayectos de formación de grado, posgrado y actualización profesional instrumentado por universidades e instituciones públicas con competencia en la materia tales como Ministerios, institutos de organismos públicos etc.



### Tipos de formación específica

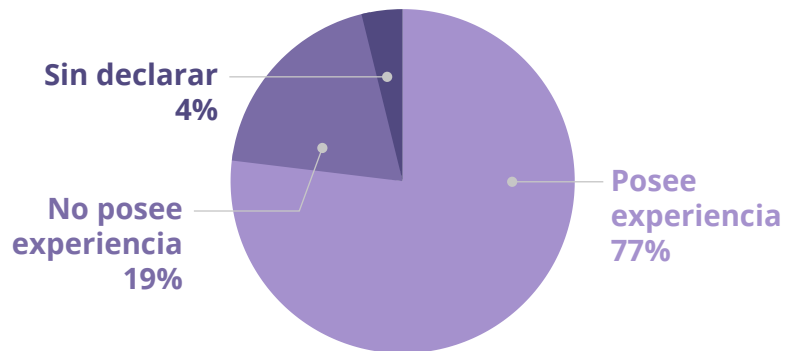
*Equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad (UNLP)*



**Experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias:** El 76,92% de las personas que se desempeñan al interior de los equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad dentro de la UNLP posee experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias; el 19,23% no posee experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias, mientras que el 3,85% no declara al respecto.

### Experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias

*Equipos de trabajo especializados en materia de Género y Diversidad (UNLP)*



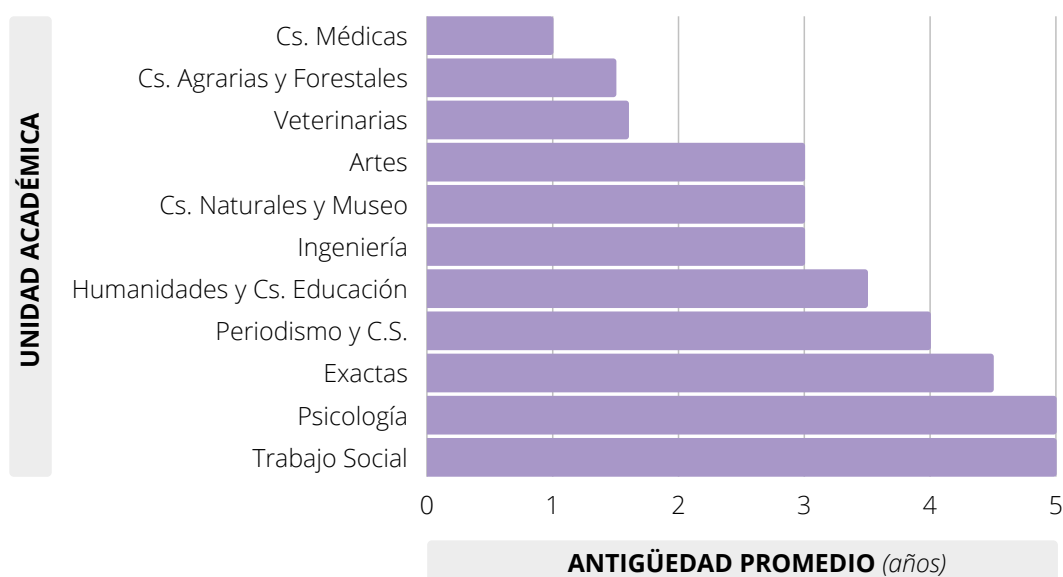
**Vacancias sobre condiciones de infraestructura y funcionamiento de los equipos:**

Entre las vacancias mayormente mencionadas figura la necesidad de fortalecer con mayor sistematicidad espacios de formación en servicio y supervisión para el equipo, mientras que, en menor medida figura la necesidad de contar con línea telefónica exclusiva, la necesidad de contar con espacios para la realización de entrevistas y la necesidad de contar con conectividad y pc para la producción de actuaciones.

Datos en promedio sobre los equipos UDA	Composición interdisciplinaria en las facultades con UDAs
<b>N° de Integrantes promedio por equipo:</b> 2 (26 integrantes en total)	5 facultades cuentan con equipos interdisciplinarios
<b>Antigüedad promedio del equipo (años):</b> 3	6 facultades cuentan con equipos, pero no responden a un armado interdisciplinario

**Nota:** la antigüedad promedio de cada equipo UDA, se calcula en base a la sumatoria de antigüedades de cada integrante de equipo sobre el N total de integrantes.

**Equipos de trabajo en materia de Género y Diversidad UNLP  
Antigüedad promedio (años)**



## Acciones y tareas realizadas y proyectadas desde las UDAs

Para este ítem se presentó a los informantes claves una serie de coordinadas de acción construidas a partir de la sistematización de experiencias de intervención del equipo UDA Presidencia. Y se interrogó respecto a cuáles efectivamente se encontraban instrumentado y cuáles proyectan a futuro.

### Funciones y líneas de acción del equipo

Diseña, participa en la implementación y evaluación de acciones institucionales de sensibilización e información en materia de género y diversidad

Diseña, participa en la implementación y evaluación de acciones institucionales de formación en materia de género y diversidad

Participa en el diseño e implementación de Ley Micaela

Realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a otros actores y áreas de la facultad en lo referente a problemáticas vinculadas a género y diversidad

Realiza acciones de coordinación y/o participa en instancias de trabajo en representación de la facultad con áreas o iniciativas sobre políticas de género y diversidad en la universidad

Sistematiza, produce información de interés para la gestión de políticas de género y diversidad en el ámbito de la facultad

Realiza estrategias de orientación a la comunidad de la facultad en lo referente a violencias de género y discriminación por motivos de género y diversidad sexual

Implementa estrategias de atención y acompañamiento ante situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito universitario instrumentando la aplicación del protocolo de actuación institucional

**Funciones y líneas de acción realizadas actualmente por los equipos de trabajo UDAs o similares:** En cuanto a las funciones y líneas de acción desplegadas actualmente por las personas que integran los equipos de atención especializados en materia de Género y Diversidad encontramos que, de la totalidad de los mismos (11), el 54,54% (6) reali-

za actualmente el 100% de las funciones y líneas de acción consultadas (Cs. Exactas, Cs. Naturales y Museo, Cs. Veterinarias, Humanidades y Cs. de la Educación, Periodismo y Comunicación Social, Psicología), el 9,09% (1) de los equipos realiza actualmente el 87,5% de las funciones y líneas de acción consultadas (Ingeniería), el 27,27% (3) de los equipos realiza actualmente el 75% de las acciones y líneas de acción consultadas (Artes, Cs. Médicas y Trabajo Social); mientras que, el 9,09% (1) de los mismos realiza actualmente el 50% de las funciones y líneas de acción consultadas (Cs. Agrarias y Forestales).

**Líneas de acción que proyectan realizar los equipos:** Entre las líneas de acción que proyectan realizar los equipos mayormente encontramos el diseño e implementación de la Ley Micaela junto a otras áreas institucionales; el diseño y participación en la implementación y evaluación de acciones institucionales de formación en materia de género y diversidad junto a otras áreas institucionales; la realización de acciones de coordinación y/o participación en instancias de trabajo en representación de la facultad con áreas o iniciativas sobre políticas de género y diversidad en la Universidad; la realización acciones de acompañamiento y asesoramiento a otros actores y áreas de la facultad en lo referente a problemáticas vinculadas a género y diversidad; la sistematización y producción de información de interés para la gestión de políticas de género y diversidad en el ámbito de la facultad; y la implementación de estrategias de orientación a la comunidad de la facultad en lo referente a violencias de género y discriminación por motivos de género y diversidad sexual.

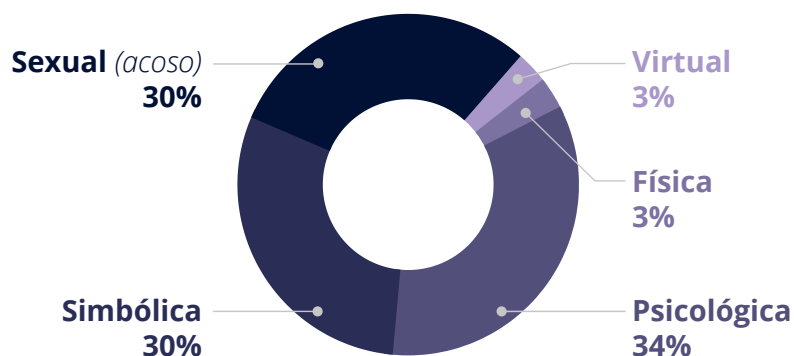
### Sobre las presentaciones recibidas/atendidas

En relación a las presentaciones por situaciones de violencias por razones de género las UDAs declararon haber tramitado estrategias de acompañamiento integral sobre 248 casos. Cabe destacar que el proceso de registro se comenzó a ordenar durante el año 2020, iniciando la reconstrucción y carga retroactiva en el caso de algunas UDAs, a partir del instrumento elaborado colectivamente en el marco del proyecto "Fortalecimiento del protocolo" presentado por UNLP en la convocatoria de SPU 2019 - 2020. En 42 de estas presentaciones la estrategia de atención comprendió activar el proceso administrativo/sancionatorio del protocolo.

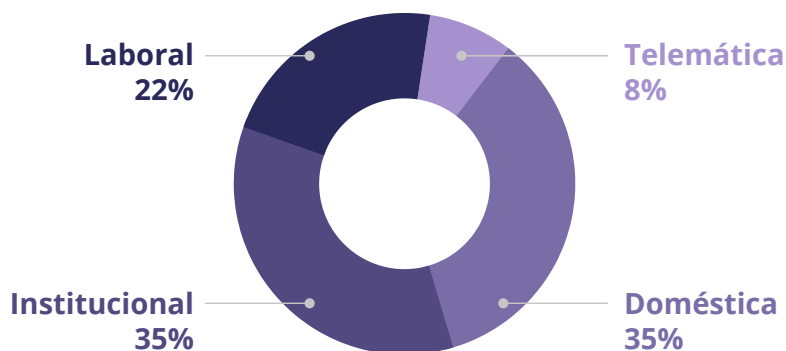
UDAS	Presentaciones
Facultad de Artes (desde 2018)	50
Facultad de Cs. Agrarias y Forestales (desde 2019)	18
Facultad de Cs. Exactas (desde 2016)	54
Facultad de Cs. Médicas (desde 2021)	9
Facultad de Cs. Naturales y Museo (año 2021)	20
Facultad de Cs. Veterinarias (desde 2019)	15
Facultad de Humanidades y Cs. De la Educación (desde 2017)	25
Facultad de Ingeniería (desde 2017)	21
Facultad de Periodismo y Comunicación Social (desde 2020)	21
Facultad de Psicología (desde 2015)	15
Facultad de Trabajo Social	sin datos

**Respecto al tipo y modalidad de las violencias, se solicitó señalar los tres más habituales a saber:**

**Tipos de violencias mayormente registrados por los equipos especializados en materia de Género y Diversidad - UNLP**



**Modalidades de violencias mayormente registrados por los equipos especializados en materia de Género y Diversidad - UNLP**



## Datos específicos de UDA Presidencia

UDA Presidencia UNLP	
<b>Año de creación</b>	2017
<b>Presupuesto Asignado</b>	Asignación presupuestaria indirecta
<b>Cantidad de Integrantes</b>	3
<b>Integrante 1</b>	Contratada- -20 hs dedicacion horaria semanal-\$ Entre 11.000 y 20.000-Formación específica sistemática-Con experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias- No reasigna carga horaria
<b>Integrante 2</b>	Contratada-l- 20 hs dedicacion horaria semanal-\$ Más de 31.000-Formación específica sistemática-Con experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias-Además de esta carga horaria, se cumplen horas en el sostenimiento de otras tareas en la Dirección de Género y Diversidad- Rectorado -UNLP
<b>Integrante 3</b>	Contratada-- 20 hs dedicación horaria semanal-\$ Más de 31.000-Formación específica sistemática-Con experiencia laboral en equipos de intervención psicosocial y/o de atención en violencias-Además de esta carga horaria, se cumplen horas en el sostenimiento de otras tareas en la Dirección de Género y Diversidad- Rectorado -UNLP
<b>Antigüedad promedio del equipo</b>	3 años
<b>Modalidad de Funcionamiento</b>	Presencial-Virtual-Telefónica

### Condiciones de infraestructura y funcionamiento

Cuenta con espacio para la realización de entrevistas	Sí (Espacios compartidos con otras áreas)
Cuenta con espacio para la realización de actividades de reunión y coordinación de equipo	Sí (Espacios compartidos con otras áreas)
Cuenta con conectividad y pc para la producción de actuaciones	Sí

## Institucionalización de Políticas de Género y Diversidad

Cuenta con línea telefónica	Sí
Cuenta/ instrumentan espacios de formación y supervisión para el equipo	Sí
Confeccionan un registro y sistematización del trabajo desarrollado por el equipo	Sí
Funciones y líneas de acción del equipo (marque con una cruz en una u otra columna)	Realiza actualmente
Diseña, participa en la implementación y evaluación de acciones institucionales de sensibilización e información en materia de género y diversidad	X
Diseña, participa en la implementación y evaluación de acciones institucionales de formación en materia de género y diversidad	X
Participa en el diseño e implementación de Ley Micaela	X
Realiza acciones de acompañamiento y asesoramiento a otros actores y áreas de la facultad en lo referente a problemáticas vinculadas a género y diversidad	X
Realiza acciones de coordinación y/o participa en instancias de trabajo en representación de la facultad con áreas o iniciativas sobre políticas de género y diversidad en la universidad	X
Sistematiza, produce información de interés para la gestión de políticas de género y diversidad en el ámbito de la facultad	X
Realiza estrategias de orientación a la comunidad de la facultad en lo referente a violencias de género y discriminación por motivos de género y diversidad sexual	X
Implementa estrategias de atención y acompañamiento ante situaciones de violencias por motivos de género en el ámbito universitario instrumentando la aplicación del protocolo de actuación institucional	X

**Cuenta con equipo interdisciplinario:** Psicología - Trabajo Social - Abogacía. Realiza además apoyo matricial a UDAs facultades<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Este informe se centra en relevar recursos UDA, no obstante se aclara que la asignación desde Presidencia es más amplia, comprendiendo los recursos humanos de las Dirección de género y Diversidad y de Políticas Feministas.

UDA Presidencia- Atención de Casos	
<b>Nº de casos atendidos por el equipo 2017 a 2021</b>	100
<b>Casos atendidos en el marco del protocolo</b>	32
<b>Casos atendidos por fuera del marco del protocolo</b>	68
<b>Tipos de violencias más frecuentes</b>	Psicológica-Acoso-Simbólica
<b>Modalidad de violencias más frecuentes</b>	ámbito institucional universitario Laboral-Doméstica

### Disidencias sexo genericas y agenéricas

Si consideramos el periodo 2020 - 2021, las presentaciones con intervención de UDA Presidencia que involucran a personas de las disidencias sexo genéricas representan 18% . La lectura sobre dichas situaciones nos permite identificar que el 67 % de dichas presentaciones son motivadas por situaciones de discriminación y barreras administrativas que no respetan la identidad de género de las personas, así como la exigencia de trámites y/o gestiones que los colocan en desventaja que son vivenciadas como penalizaciones por las personas damnificadas y comprendidas como violencia institucional, la mayoría de las veces por omisión o dilación. El 33% restante obedecen a situaciones de violencias psicológicas, simbólicas y físicas que tienen lugar en el ámbito doméstico o en vía pública.

**Según los datos aportados por los equipos que atienden presentaciones en materia de violencias por motivos de género en UNLP, desde la conformación del andamiaje institucional\* se registran 348 situaciones atendidas. Asimismo, como se detalla, las Unidades han declarado la realización y participación en diversas estrategias de gestión, capacitación y despliegue institucional que excede el tratamiento de situaciones singulares.**

\* nos referimos al periodo que va desde la entrada en vigencia del Protocolo institucional, a la fecha.



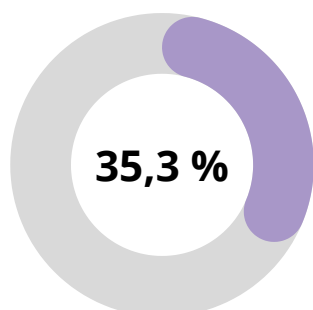
## Ley Micaela: datos sobre implementación en Facultades y Prosecretaría de DDHH

Incluimos en este apartado algunos datos aportados respecto a la implementación de la mencionada normativa en el ámbito de la UNLP, atento a la importancia estratégica de la misma para prevenir e identificar las violencias en el ámbito institucional.

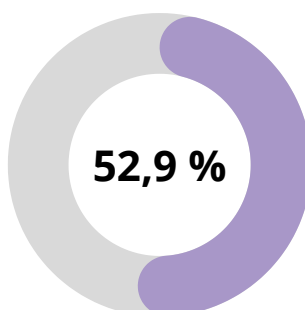
Implementación Ley Micaela UNLP	Cantidad	%
Unidades académicas que han iniciado el proceso de implementación de Ley Micaela*	9	53.00%
Unidades académicas en proceso de organización de una propuesta de implementación de Ley Micaela	6	35.00%
Unidades académicas que no han iniciado y no han informado iniciativas de trabajo acerca del proceso de implementación de Ley Micaela	2	12.00%

\* Sobre aquellas unidades académicas que han iniciado el proceso de implementación de Ley Micaela. Del 100% de las unidades académicas que iniciaron el proceso de implementación de Ley Micaela (9), el 55,55% cuenta con una sistematización numérica de datos sobre el curso de la misma, mientras que el 44,44% restante no ha presentado datos numéricos al respecto.

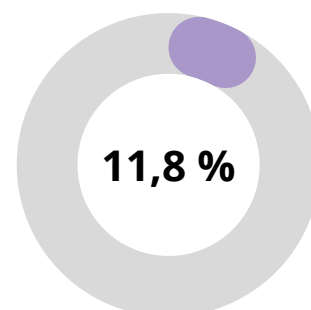
### Implementación Ley Micaela Nivel universitario UNLP



**Unidades académicas con propuestas de implementación**  
*(no iniciada)*



**Unidades académicas en proceso de implementación**



**Unidades académicas sin implementación**

## Datos Ley Micaela desde la gestión de la Prosecretaría de Derechos Humanos

En este apartado se resume información sobre los trayectos implementados desde la Prosecretaría coordinados por la Dirección de políticas feministas, con participación de la Dirección de género y diversidad, a la fecha<sup>4</sup>

Ámbito	N capacitades	Resolución
Autoridades superiores (rectorado y facultades)	179 (aprobades)	4716/19
Prosecretaria de medios y prensa	126 (aprobades)	565/21
Secretaria General y CESPI	144 (aprobades)	2729/20
Secretaria Académica y CESPI	89 (aprobades)	5425/21
Equipos de gestión y docentes vinculados a implementación de políticas de ingreso	24 (aprobades)	5425/21
Albergue universitario	19 aprobades	en proceso
Escuela anexa	cursando	en proceso
Total de personas aprobadas a la fecha	581	
Total de personas alcanzadas por la capacitaciones a la fecha	1000	

Asesoramientos/consultorías realizadas a otros ámbitos y/o facultades
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales 2021
Facultad de Informática 2021
Facultad de Ciencias Veterinarias 2021
Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales 2021
Facultad de Trabajo Social 2020
Facultad de Psicología 2020
Facultad de Ciencias Económicas 2021

<sup>4</sup> La totalidad de estas capacitaciones se elaboraron e implementaron conforme las pautas establecidas por el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad Sexual de la Nación. Así como los lineamientos establecidos por la Mesa institucional de género de UNLP

## Apartado II: situación del pregrado ante la prevención y abordaje de las violencias por motivos de género

En este apartado nos proponemos poner de manifiesto las principales cuestiones surgidas del encuentro de intercambio sobre abordajes de las violencias de género en el marco del Pregrado, llevado a cabo en la Sala Dardo Rocha del Edificio Rectorado de la Universidad Nacional de La Plata, el día 14/10/21. Dicho encuentro ha contado con la participación de

20 personas representantes del de colegios de Pregrado, Prosecretaría Académica de Pregrado y Prosecretaría de DDHH.<sup>5</sup>

El propósito del encuentro ha sido compartir y dialogar acerca de determinadas líneas de trabajo desarrolladas tanto desde la Dirección de Género, Diversidad y DDHH como desde los Colegios de Pregrado de la UNLP, además del tratamiento sobre las demandas o preocupaciones generales dentro de este marco. De esta manera surgieron interrogantes acerca de la configuración, al interior de los Colegios de Pregrado, de las demandas de atención de las violencias y acerca de cuáles son las estrategias, dificultades y vacancias para pensar posibles articulaciones en conjunto.

**ENCUENTRO DE INTERCAMBIO**

**Abordajes de las violencias de género: estrategias y dispositivos posibles en el marco del Pregrado**

Desde la Dirección de género y diversidad de la Prosecretaría de DDHH, queremos invitarles a participar de un encuentro de intercambio donde nos proponemos compartir información respecto a las situaciones y abordaje de las violencias de género en el ámbito del pregrado, y socializar dispositivos y marcos de trabajo de la DGyD de UNLP.

El mismo tendrá lugar el **14 de octubre** 10 a 11:30 hs. en la Sala Dardo Rocha Edificio Rectorado.

Participaremos del mismo el equipo técnico de la Dirección de género y diversidad, integrantes de equipos DOE y referentes institucionales colegios de Pregrado.

Esperamos contar con su participación.

**CRONOGRAMA DEL ENCUENTRO**

**10:00 a 10:15 hs.**  
Presentación de los participantes.

**10:15 a 10:45 hs.**  
Intercambio sobre presentaciones habituales, abordajes y estrategias de las violencias de género en las instituciones de pregrado de la UNLP.

**10:45 a 11:30 hs.**  
Socialización y puesta en común de dispositivos de Co-visión; Programa formación de promotores en masculinidades para la igualdad de género y socialización del proceso de reforma de protocolo institucional.

Dirección de Género, Diversidad y DDHH  
Prosecretaría de Derechos Humanos  
SECRETARÍA GENERAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

**5 Prosecretaría de Derechos Humanos UNLP:** Verónica Cruz. / **Dirección de Género, Diversidad y DDHH:** Noelia López- Eliana Rojas- Vicente Garay-Sofía Sanna. / **Dirección de Políticas Feministas:** Karina Broggi y Florencia Gonzalez. / **Prosecretaría de Asuntos Académicos Pregrado UNLP:** Agustina Pelaez. / **Bachillerato de Bellas Artes:** María José Novillo y Juan Luque. / **Escuela Graduada "Joaquín V. González" (Escuela Anexa):** Leandro Vacchino, Ana Simonetti y Ana Dazur, A. Barrena. / **Colegio Nacional "Rafael Hernández":** Lisandro, Nicolás, Mariela Quiroga. / **Escuela de Agricultura y Ganadería María Cruz y Manuel L. Inchausti:** Director Rubén Giovanini y Vicedirectora Silvina Uri.

## Sobre las demandas y preocupaciones generales:

Las preocupaciones generales por parte de las personas representantes de los Colegios de Pregrado fueron manifestadas en relación a determinadas conductas violentas entre pares, ya sea dentro o fuera de la institución, así como la naturalización de ciertas prácticas y visiones patriarcales, relacionadas mayormente con la vida doméstica, que requieren un profundo trabajo de desarticulación y desarraigo, las cuales se han presentado con mayor frecuencia en la Escuela Inchausti por tratarse de una institución de tiempo completo, cuya matrícula estudiantil se compone histórica y mayormente por varones.



Se ha mencionado la necesidad de trabajar en el fortalecimiento del encuadre conceptual y en la construcción de criterios unificados respecto de lo que se comprende por violencias de género a fin de producir intervenciones efectivas y sostenidas desde una perspectiva de género. En este sentido, se ha señalado la necesidad de contar con herramientas institucionales como, por ejemplo, una normativa clara que ampare las prácticas desplegadas por sobre las resistencias que se generan.



Se ha mencionado la necesidad de contar con más cantidad de profesionales al interior de los equipos de trabajo de los Colegios de Pregrado, así como la necesidad de generar estrategias interdisciplinarias de abordajes de situaciones relacionadas con las violencias por motivos de género, debido a que dichas instituciones comienzan a recibir una población estudiantil caracterizada por la heterogeneidad y la diversidad.

Se ha mencionado la necesidad de realizar un trabajo conjunto con el personal no docente de los Colegios de Pregrado.

Se ha mencionado la necesidad de realizar un trabajo conjunto con el personal no docente de los Colegios de Pregrado.

Se ha mencionado la vacancia en términos de instrumentos de actuación y la necesidad de construcción de un abordaje de estrategias y acompañamientos que operen a modo de “Guía de Actuación” y no tanto en términos de aplicación de un Protocolo que, en muchas ocasiones, es poco flexible y carece de adaptabilidad para operar sobre las diversas situaciones problemáticas que se presentan.

En cuanto al abordaje de las disidencias sexo-genéricas, se planteó la necesidad de contar con una guía de actuación ya que las instituciones escolares son receptoras de demandas que no se circunscriben estrictamente sobre cuestiones pedagógicas y no se han manifestado líneas de acción en ese sentido.

### **Sobre estrategias y líneas de trabajo actuales y posibles:**

Desde el Bachillerato de Bellas Artes se manifestó el desarrollo de tres líneas de acción ligadas a las dimensiones social, subjetiva y pedagógica. Se manifestó el reciente desarrollo de un espacio institucional conformado por estudiantes autopercebidos como varones dentro del cual comienzan a trabajarse cuestiones vinculadas a las masculinidades y a los consentimientos.

Desde la Dirección de Género, Diversidad y DDHH se ha puesto de relieve la necesidad de profundizar el proceso de revisión del Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia por razones de género, dentro de la Universidad Nacional de La Plata, debido a la impronta jurídica que porta actualmente. Si bien se ha señalado la celebración de la existencia de mecanismos y respuestas institucionales frente a situaciones de violencias desplegadas por razones de género, se manifestó la necesidad de alejarse de fundamentos y perspectivas punitivistas en su aplicación y desarrollo.

Se ha manifestado la importancia de establecer redes dentro y fuera de la Universidad, de la posibilidad de construcción de una caja de herramientas, así como la habilitación de espacios donde los equipos de trabajo que conforman las diversas instituciones puedan expresarse y trabajar sobre la construcción de sentidos sin caer en una postura “políticamente correcta”.

Luego de la presentación de los dispositivos y las líneas de trabajo desarrolladas desde la Dirección de Género, Diversidad y DDHH, relacionados específicamente en esta oportunidad con la temática de masculinidades y la presentación, como horizonte posible de construcción conjunta, de un espacio de co-visión, se presentó brevemente el trabajo desarrollado por la Dirección de Políticas Feministas en cuanto a la implementación de la Ley Micaela en diferentes espacios universitarios y, en este sentido, se realizó la propuesta acerca de la posibilidad futura de desplegar capacitaciones en el marco de la Ley al interior de los Colegios de Pregrado.

Se ha manifestado un interés general, por parte de las personas representantes de los Colegios de Pregrado, sobre la creación de espacios de trabajo al interior de los cuales pueda abordarse la temática de las masculinidades con perspectiva de género, por ejemplo, interpelando a los varones en el ejercicio de la masculinidad, así como la invitación a realizar un diagnóstico acerca de esta temática al interior de cada institución.

Por último, como líneas de trabajo posibles, se ha reflexionado sobre la importancia de generar nuevas estrategias de acompañamiento ligadas a la revisión del Protocolo de Actuación, tanto para adultxs como para adolescentes, con el propósito de generar una ampliación de dispositivos capaces de adaptarse a aquellas situaciones que no se contemplan bajo los actuales instrumentos de actuación y que permitan, asimismo, trabajar en la prevención de situaciones. De esta forma, y ante la tensión ineludible entre las herramientas de actuación disponibles y la construcción de cada situación situada y singular, ha sido planteada la necesidad de reformulación del Protocolo de Actuación, orientada bajo el objetivo de la ampliación de los recursos del mismo. Así, se ha considerado que es de suma importancia, en pos del acompañamiento de las y los adolescentes, avanzar en el desarrollo y configuración de estrategias de acción capaces de otorgar herramientas puestas a disposición para brindar conocimientos acerca de cómo proceder, por ejemplo, frente a conductas abusivas y/o situaciones de violencias. En este sentido, se ha reflexionado sobre la importancia de continuar con este tipo de intercambios acerca del trabajo desarrollado por cada uno de los distintos equipos institucionales y sobre las posibilidades de comenzar a articular y coordinar un trabajo interinstitucional conjunto.



## Algunas consideraciones preliminares

Consideramos que esta información resulta sustancial para historizar el desarrollo y proceso de institucionalización de las políticas y dispositivos competentes para desplegar estrategias de prevención y atención ante situaciones de violencias por razones de género en el ámbito de la UNLP, así como contribuir a la transversalización de la perspectiva de género en la gestión docencia, investigación y extensión de cada unidad académica.

Partimos de considerar la relevancia de que cada unidad académica cuente con un equipo UDA formalmente constituido conforme los estándares explicitados en el documento “Guía para el fortalecimiento de estrategias de intervención frente a las violencia(s) por razones de género(s) en el ámbito universitario”<sup>6</sup>, para poder articular estrategias integrales ante las presentaciones por situaciones de violencias, pero también para dinamizar políticas preventivas, formativas, transversales e informativas, que en articulación con los diversos ámbitos de la unidad académica permitan consolidar la política institucional frente a las violencias por razones de género conforme el compromiso institucional asumido por nuestras máximas autoridades, en consonancia con los estándares de la normativa nacional e internacional en la materia.

**Teniendo en cuenta los lineamientos, pautas teórico metodológicas y saberes construidos a la luz de la experiencia transitada desde la aprobación del protocolo a la fecha<sup>7</sup>; así como la aproximación diagnóstica sobre la la situación actual y configuración de las UDAs, entendemos que es posible definir ejes estratégicos de trabajo para el fortalecimiento de las políticas institucionales frente a las violencias por motivos de género, a saber:**

La necesidad de fortalecer el programa institucional frente a las discriminaciones y/o violencias por motivos de género mediante una pro-

6 Esta producción se encuentra en prensa y fue elaborada por la DGYD con la participación de los equipos UDAS

7 Se destaca que estos lineamientos se encuentran condensados en una guía institucional colaborativa en proceso de edición final destinada a orientar el funcionamiento y estrategias desde los equipos técnicos UDAs.

puesta de fortalecimiento de los equipos UDAs (unidades de atención integral ante las violencias por motivos de género) mediante tres componentes centrales:

- a) Instancias de formación, supervisión en servicio que recuperen el camino recorrido y ya existente tales como los dispositivos de par visión y covisión, dotándolos de mayor sistematicidad y de una programación semestral de instancias formativas programada de conjunto entre la DGyD y las UDAs.
- b) Avanzar en el diseño de una propuesta de cargos que permita regularizar y fortalecer la estructura interdisciplinaria de RRHH de los equipos existentes, y proveerles de marcos claros de contratación, misiones y funciones; Asimismo, promover la formación de unidades en las facultades y colegios que aún no cuentan con equipos específicos en la materia.
- c) Cualificar la producción de registros institucionales.

Entendemos que estas medidas deben articularse, en clave de asistencia y acompañamiento, con la necesaria actualización de la herramienta Protocolo, ampliando y jerarquizando estrategias otras frente al circuito exclusivo establecido en el actual. Y en clave preventiva, con el fortalecimiento de Ley Micaela en UNLP, jerarquizando la oferta institucional mediante un programa permanente de formación que permita continuar acompañando a los equipos de gestión de las facultades y colegios; culminar un primer ciclo de formación para las áreas que aún no pudieron ser alcanzadas, y facilitar la organización y planificación anual que facilite la evaluación de proceso e impacto en la institución.



### Anexo: instrumento de relevamiento

<https://docs.google.com/document/d/1irxwTggmxvJWwquN7I909zOIH2BwLz7/edit?pli=1>