



## **Universidad Nacional de La Plata**

**Especialización en Docencia Universitaria (Modalidad a Distancia)**

### **Trabajo Final Integrador**

**Título: "DISEÑO DE PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y ACCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TIERRA DEL FUEGO, ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR."**

**Autor: ANDRADE HERNÁNDEZ, José Octavio.**

**Director:** Dr. LOFFLER, Ernesto Adrián.

**Asesor:** Prof. QUIRÓZ, Enrique Ignacio

**Año:** 2023

## Índice

|  |                        |
|--|------------------------|
| <b>TÍTULO</b>  | <b>Página N°1</b>      |
| <b>RESUMEN</b>   | <b>Páginas N°3-4</b>   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>  | <b>Páginas N°4-5-6</b> |
| <b>CARACTERIZACIÓN DEL TEMA/ PROBLEMA,<br/>CONTEXTUALIZACIÓN Y JUSTIFICACIÓN</b> | <b>Páginas N°6-15</b>  |
| <b>OBJETIVOS DEL TFI</b>   | <b>Página 16</b>       |
| <b>MARCO CONCEPTUAL</b>  | <b>Páginas N°16-40</b> |
| <b>DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA PROPUESTA DE<br/>INNOVACIÓN EDUCATIVA</b>           | <b>Páginas 40-49</b>   |
| <b>CONCLUSIONES FINALES</b>  | <b>Páginas N°49-52</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>  | <b>Páginas N°53-54</b> |
| <b>ANEXOS- LEGISLACIÓN UTILIZADA</b>   | <b>Páginas N°55</b>    |

## RESUMEN

El presente Trabajo Final Integrador, en el marco de la Especialización en Docencia Universitaria brindada por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación perteneciente a la Universidad Nacional de La Plata, propone presentar el “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”, que garantice el bienestar de los actores (los/las ingresantes, estudiantes que cursan las diversas carreras, personal que presta servicios de distinta índole en la institución), que participan en la vida cotidiana de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

De forma seguida y en relación a la problemática a seleccionada, es preciso indicar que la violencia de género es una de las manifestaciones más claras de poder que existen en nuestra sociedad y, más precisamente en el ámbito de la comunidad universitaria, demandando un trabajo riguroso de índole institucional a través de acciones de protección, promoción, de ampliación y concientización de derechos y de la intervención a través de la Casa de Altos Estudios en el diseño y la implementación de un protocolo específico que aborde la problemática en cuestión. La violencia de género no es un asunto privado, sino que, muy por el contrario, se vivencia como una manifestación cultural creciente de desigualdad y poder, que necesita que como actores partícipes de la sociedad actuemos para tratar de erradicar dichas situaciones degradantes.

Asimismo, el acoso laboral es una modalidad de acoso sexual, configurándose como una expresión de violencia a la mujer y reflejando el ejercicio abusivo de relaciones de poder patriarcal, el dominio sobre el cuerpo de la mujer, sobre su libertad y su integridad reflejándose en la discriminación en la asignación de tareas y funciones.

En virtud de estas referencias, el siguiente trabajo final integrador se enmarca en el objetivo prioritario de originar mecanismos de acción para la atención y el abordaje de la violencia y el acoso en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, con perspectiva de género que contribuyan al fortalecimiento de valores, prácticas y actitudes que tengan como finalidad primordial impulsar relaciones igualitarias entre los géneros.

A su vez, se puede observar como objetivos particulares la de recepcionar denuncias por violencia y/o acoso laboral en el ámbito universitario, promover la prevención y sensibilización de la violencia y/o acoso laboral y crear la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral. (OUATVA), que garanticen el derecho a ser oído, al trato digno y humano, a reservar la identidad de la persona afectada y de que dicha persona reciba asesoramiento jurídico, médico y psicológico de carácter gratuito, inmediato y especializado.

## **INTRODUCCIÓN**

Como se mencionó con anterioridad, la propuesta de intervención del presente trabajo radica, concretamente, en el diseño del “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”, con el objetivo específico de garantizar a la totalidad de los actores (los/las ingresantes, estudiantes que cursan las diversas carreras, personal que presta servicios de distinta índole en la institución), que participan en la vida cotidiana de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y diversidad sexual promoviendo condiciones de respeto, inclusividad, igualdad, trato digno y equidad. Además, dicha herramienta busca originar mecanismos de acción para la atención, el abordaje de la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género, favoreciendo la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Casa de Altos Estudios en mención, generando un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y establecer, a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones que correspondan.

Este interés por diseñar el protocolo en cuestión vinculado a la temática de tratar de erradicar la violencia de género en el ámbito universitaria de la institución superior fueguina antes nombrada emana de una motivación particular, pero al mismo tiempo es un interés compartido con los/las colegas de cátedra. Es en este sentido que Zabalza sostiene lo siguiente: “Muchas veces, las innovaciones nacen de la iniciativa personal de un profesor o un grupo y poco a poco se van consolidando (...). Posteriormente, si el proceso va siguiendo un desarrollo positivo, esa iniciativa innovadora debería

incorporarse al Proyecto formativo de ese centro enriqueciéndolo y sirviendo de base a una acción colectiva orientada en una dirección similar. Esa es, en todo caso, la idea de innovación que nos parece más enriquecedora desde el punto de vista educativo e institucional”. (Zabalza y Zabalza, 2012, p.143).

En primera instancia, la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur es una institución de educación pública y gratuita destinada a la enseñanza superior proporcionando conocimientos especializados. La Casa de Altos Estudios anteriormente nombrada fue creada por Ley N°26.559 en el año 2009 y cuenta en el presente con dos sedes; una en la Ciudad de Río Grande y otra en la Ciudad de Ushuaia, ambas ciudades comprendidas en el territorio de la Provincia de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Actualmente prestan servicios en ambas sedes más de (cien) 100 trabajadores entre personal no docente y docentes y más de (dos mil) 2000 estudiantes cursando las diversas carreras y cursos que ofrece la institución educativa en cuestión. Es en dicha institución superior, que me desempeño como Jefe de Trabajos Prácticos (JTP) en la carrera de Contador Público, más específicamente, en la asignatura de Derecho Comercial.

Según la Ley N°26.559, en su artículo N°5 nos dice que: *“El proyecto institucional deberá responder a las necesidades sociales, económicas, culturales y del desarrollo integral de la provincia, debiendo contemplar un plan de crecimiento viable para establecer sedes efectivas, con oferta académica sustantiva y equilibrada en los principales centros urbanos del territorio provincial”*.<sup>1</sup> Es por ello que, surge una imperiosa necesidad de orientar dicho proyecto institucional de índole educacional con un mayor grado de seguridad, eficiencia y calidad para la totalidad de los actores partícipes de la comunidad educativa (trabajadores/as, alumnos/as).

Por lo expresado anteriormente y visibilizando que la Universidad al ser una entidad institucional de Educación Superior que proporciona formación científica, profesional, humanística y técnica en el más alto nivel, que además, contribuye a la preservación de la cultura nacional y que promueve la generación y desarrollo del conocimiento en todas sus formas y, además, se centra en desarrollar las actitudes y valores que requiere la formación de personas responsables, con conciencia ética,

---

<sup>1</sup> Ley N°26559 “Creación de la Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”.

solidaria, reflexiva y crítica, que sean capaces de mejorar la calidad de vida, consolidar el respeto al medio ambiente, a las instituciones de la República y a la vigencia del orden democrático, es que es necesario implementar un diseño de protocolo para la prevención del acoso laboral y violencia de género contra la mujer para los/as trabajadores/as y los/as estudiantes que son parte y aquellos/as que quieran ingresar a la comunidad universitaria fueguina.

### **Caracterización del tema/ Problema, contextualización y justificación.**

Actualmente, la visualización de la problemática de violencia y desigualdad de género en que se ven inmersas las mujeres ponen sobre el tapete algunos conceptos que son claves al momento de analizar la problemática antes mencionada. Entre esas problemáticas se encuentra el de patriarcado entendida como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/las niños/as de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Implica que los varones tienen el poder en todas las instituciones importantes de la sociedad y que se priva a las mujeres del acceso de las mismas, pero no implica que las mujeres no tengan ningún tipo de poder, ni de derechos, influencias o de recursos” (Lerner, 1986, p. 340).

Las luchas feministas en nuestro país, a lo largo de los años, han aglutinado a una masividad sin precedentes. En este sentido, como manifiesta Dora Barrancos (2019) se asiste en la sociedad argentina a varios fenómenos sociales en materia de masividad, entre ellos, es dable mencionar al menos a dos fenómenos; como al llamado “Encuentro Nacional de Mujeres”, que pasó de ser una reunión que concentraba a un grupo de mujeres identificadas como feministas, para transformarse con el paso de los años en un mega encuentro anual que convocó a miles de mujeres de diferentes procedencias sociales, ideológicas, políticas y sexuales, entre otros. Otro fenómeno interesante de destacar que analiza Dora Barrancos, es la movilización organizada por la agencia “Ni una Menos”, que colocó en el centro las nociones de violencia de género y de femicidios.

En nuestro país poseemos un amplio marco legal de reconocimiento de derechos humanos, laborales, civiles y penales de las mujeres y personas LGBT+. Desde el ámbito internacional cobra sumamente relevancia el reconocimiento y la incorporación a la legislación argentina en 1.985 de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW según sus siglas en inglés),

aprobada por Naciones Unidas en el año 1.979, que originó una reafirmación de los Derechos Humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Además, la aprobación en el año 1.994 de la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer en el seno de la Organización de Estados Americanos (OEA), a la que nuestro país adhiere en el año 1.996, que constituye un hecho legal de gran importancia para el desarrollo del plexo normativo referido a los Derechos Humanos de las mujeres. Por primera vez se prospera en la conceptualización de la violencia contra las mujeres en una herramienta jurídica de estas características. En su artículo N°1, la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, explícita que entiende por violencia contra la mujer *"cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado"*. Respectivamente, a lo largo de los años, se fue consolidando un avance de conquista de derechos en materia de igualdad de género que conllevó a una verificación y transformación de la totalidad de las estructuras de la sociedad, siendo fundamental que el ámbito universitario lo haga también, lo cual requiere un compromiso institucional para erradicar todo tipo de violencias por razones de género y orientación sexual. Es así que en la Constitución Nacional Argentina se reconoce el derecho al trabajo en sus diversas formas, gozando de la protección de las leyes, las que aseguran a la persona trabajadora: *"...condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagadas; retribución justa; salario mínimo vital y móvil; igual remuneración por igual tarea; participación de las ganancias en la empresa, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del trabajador/a público/a; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial."*<sup>2</sup> Por su parte, en el ámbito nacional la ley de Contrato de Trabajo N°20744 establece derechos y obligaciones de personas empleadoras y trabajadoras, indicando los principios imperantes que rigen las relaciones laborales: la buena fe, la igualdad de trato, la paz social, entre otros.

Asimismo, en la Reforma Constitucional que tuvo lugar en el año 1994, se ratificaron tratados internacionales de relevancia constitucional dando lugar a una

---

<sup>2</sup> CN (2003), Art. N°14 Bis.

profundización del paradigma de Derechos Humanos en nuestro país. En el año 2019, mediante el Convenio OIT 190 y la Recomendación N°206, se produce el abordaje de la *“violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”*, estableciéndose la relevancia del reconocimiento de sus efectos y el de mitigar sus impactos, como así también, la recomendación señala la necesidad de implementar medidas como: licencia para las víctimas, modalidades de trabajo flexibles, protección temporal contra el despido, etc. O sea, que el deber de prevenir, sancionar, erradicar y reparar la violencia es una responsabilidad y un compromiso de los Estados, de las instituciones, de los empleadores/as, de las entidades gremiales, de las organizaciones de la sociedad civil y de toda la ciudadanía, las cuales tienen el deber de fomentar la adopción de medidas tendientes a alcanzarlos, en sus ámbitos de actuación e incidencia. A su vez, la ley N°23592 que prohíbe los actos discriminatorios, que señala que en caso que una persona sea violentado, dicho acto debe ser reparado. Por otro lado, la ley N°26743 reconoce el derecho a la identidad de género de las personas constituyendo otra herramienta normativa a considerar en la resolución de conflictos de violencia de género.

En el año 2009 se sancionó la ley N°26485 denominada: *“Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos en los que desarrollen sus relaciones interpersonales”*. El marco normativo en cuestión reconoce a las personas el derecho a no ser violentados, procurando la eliminación de la discriminación contra las personas en todos los órdenes de la vida y la supresión de patrones sociales y culturales fomentando y manteniendo la desigualdad de género y relaciones de poder que perjudican a las personas. El artículo N°4 establece la definición completa e integral de violencia contra las mujeres, que consiste en *“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes”*. Instala diversos tipos de violencia (física, sexual, psicológica, simbólica, económica y patrimonial) y modalidades (doméstica, institucional, laboral, contra la libertad reproductiva, obstétrica y mediática).” Dentro de la misma ley se define a la violencia laboral como: *“...aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil,*



*maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral*<sup>3</sup>. En el mismo sentido, el Decreto Reglamentario 1011/2010 especifica y amplía los alcances de la ley. Asimismo, se enfatizan otras disposiciones como la Ley N°26.618 de Matrimonio Igualitario (2010); la aprobación de la Ley N°26.743 de Identidad de Género (2012); la Ley N°27.234 “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género” (2015); y la Ley N°27.499 de “Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia Contra las Mujeres- Ley Micaela” (2018) a la cual la mayoría de las Universidades Nacionales han adherido e implementado mediante capacitaciones para el personal jerárquico, de gestión, docente y no docente. Todo este marco normativo forma parte de una trama que tiene sus antecedentes en las luchas y las masivas movilizaciones del movimiento feminista, de mujeres y de diversidades sexo-généricas a fines del Siglo XX y comienzos del Siglo XXI.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a través de la Resolución 05/2007, define a la violencia laboral como: *“...toda acción, omisión o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico, sexual o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.”* La oficina de asesoramiento sobre violencia laboral dependiente de la Subsecretaría de Trabajo, Comercio e Industria definió a la violencia laboral como: *“el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un trabajador o trabajadora en su lugar de trabajo. Incluye el acoso psicológico/ moral, la agresión física y/o sexual”*.

La desigualdad de género y la agenda feminista se ven reflejadas también en el nivel institucional educacional del sistema universitario. En las instituciones universitarias se han producido y se producen en la actualidad diversas violencias contra las mujeres y disidencias de tipo psicológica o simbólica y en sus modalidades institucional, laboral y política. Al igual que, se producen fenómenos de segregación horizontal y vertical en los dispositivos universitarios. Es pertinente señalar que, por un

---

<sup>3</sup> Ley N°26485 (2009), Art. N°6 Inc. C)

lado, “la segregación horizontal da cuenta del fenómeno por el cual las trabajadoras y los trabajadores se concentran en determinados sectores y oficios considerados socialmente más adecuados a los estereotipos y roles de género dominantes” (Rodigou Nocetti, 2011, p.104), noción que, trasladada al ámbito universitario da cuenta de cómo los espacios ligados a la docencia y las humanidades se configuran como territorios de permanencia femenina, y otros espacios, como las ingenierías y ámbitos tecnológicos se asocian a lo masculino. Y por otro lado, la segregación vertical da cuenta de la escasa presencia de mujeres en los cargos jerárquicos. Desde la creación de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, quienes han ocupado los cargos de rectores han sido varones, acentuando la dimensión socio- cultural, del concepto de género, en la constitución de las desigualdades, o sea, “sostienen una valorización desigual de los cuerpos, saberes, atributos, considerados o leídos como femeninos respecto de los considerados masculinos, así como la desvalorización de modelos que se diferencian del mandato dominante heterosexual” (Trotta, 2021, p2).

La problemática de la violencia de género atraviesa la vida de la universidad de la institución superior fueguina que se constatan en el presente Trabajo Final Integrador a través de la información que emana del diseño de un instrumento de recolección de datos estructurada en un cuestionario de preguntas abiertas y cerradas respondidas por diversos actores que participan de la cotidianeidad de la vida universitaria (alumnos/as, personal administrativo, docentes, etc.), con la finalidad de recolectar datos sobre la problemática de la violencia de género en la institución universitaria fueguina, siendo necesario diseñar estrategias y establecer políticas centradas en el reconocimiento y preservación de derechos que buscan defender el conjunto de los derechos humanos infiriendo la importancia primordial de trabajar interdisciplinariamente entre todos los actores que componen la comunidad universitaria en pos del reconocimiento del respeto, de la diversidad, de la inclusión, de trato digno, de equidad y de la perspectiva de género.

Si bien hay una clara necesidad de implementar la utilización de un protocolo que sea eficaz, eficiente y que responda a las necesidades de sancionar, prevenir, erradicar y garantizar la protección hacia la totalidad de los actores partícipes de la problemática social de la violencia de género, acoso laboral y/o discriminación por razones de género en el ámbito de la comunidad perteneciente a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, también; involucra el desplazamiento de un conjunto

de conceptualizaciones que cuestionan las estructuras sociales, políticas y culturales sobre las que asienta, en nuestra sociedad, uno de los sistemas más persistentes, que es el patriarcado. Según Claudia Harrington y Analía Aucía, el patriarcado conforma: *“un sistema de relaciones sociales jerárquicas sexo- políticas con atravesamientos de clase, que tiene como efecto la opresión de las mujeres, sea de manera individual o colectiva por los varones, en tanto grupo con privilegios sexuales que, para imponerlos, se valen de las instituciones sociales, políticas, de la heterosexualidad obligatoria, de las relaciones de parentesco, etc.”*.<sup>4</sup>

De forma seguida, este sistema con características fundamentalmente de tipo estructural inherentes a la sociedad, también se manifiesta y se encuentra presente en el ámbito áulico de las instituciones educativas de cualquier nivel. No obstante, son diversas las formas de manifestaciones de las violencias (física, sexual, psicológica), a través de las violencias simbólicas, institucionales, laborales que atraviesan la comunidad educativa.

Ante lo explicitado con anterioridad, es que es sumamente necesario la implementación de herramientas y de políticas puntuales con perspectivas de género al interior de las Casas de Altos Estudios. Es imperioso establecer espacios académicos libres de todo tipo de violencia que sean opuestos al ejercicio del conjunto de derechos humanos primordiales como lo son: la garantía del sostenimiento de las fuentes de trabajo para la totalidad del personal que presta servicios en la Casa de Altos Estudios fueguina y el derecho a la educación para todos los alumnos/as ingresantes y pertenecientes a la comunidad universitaria mencionada.

Claudia Harrington y Analía Aucía, manifiestan: *“una de las acciones al interior de las instituciones de educación superior que se han desarrollado en los últimos tiempos,*

---

<sup>4</sup> Harrington,C y Aucía, A. (2019). Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos. En observación de Reforma Electoral. Hacia una representación paritaria en Argentina. Núm. (6). (pp. 109-114). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Gobierno. Disponible en <https://buenosaires.gob.ar/gobierno/perspectiva-de-genero/revista-digital-ndeg-6>

*refieren a la atención de situaciones de violencia y discriminación por razones de género. Estamos hablando de los equipos de atención y asistencia y de los protocolos que regulan los procedimientos adecuados y respetuosos de los derechos de las personas afectadas.”* (Harrington, C. y Aucía, A, 2019). Luego, las autoras expresan: *“en base de todas estas estrategias de gestión de políticas universitarias se encuentra la convicción de lograr el atravesamiento de la perspectiva de género, deconstruir las lógicas patriarcales, desarmar las actitudes y acciones de violencia y/o discriminación por razones de género que afectan las relaciones interpersonales en el marco de contextos laborales y/o educativos al interior de las universidades”.* (Harrington, C. y Aucía, A, 2019).

Siguiendo esta perspectiva, es factible señalar que la enseñanza como práctica social, está caracterizada por signos de complejidad que tiene su origen en diversos determinantes que atraviesan esta práctica en la cotidianeidad y que la someten a tensiones, como indica la Dra. Gloria Edelstein: *“los múltiples determinantes que atraviesan esta práctica impactan sensiblemente en la tarea cotidiana; ello hace que esté sometida a tensiones y contradicciones que provocan, en muchos casos, un corrimiento de aquello que es su tarea central: el trabajo en torno al conocimiento. Tensiones y contradicciones que se expresan precisamente por el entrecruzamiento de rasgos constitutivos de esta práctica, que remiten a lo social más amplio, a lo institucional y al ámbito circunscripto a “la clase”, que hacen claramente visible los signos de su complejidad.”* (Edelstein, 2002). Estas manifestaciones de la Dra. Gloria Edelstein, nos remite nuevamente a la importancia de crear una herramienta como lo es el protocolo en cuestión, que garantice y brinde un marco regulatorio en lo concerniente a la prevención del acoso laboral y acción en casos de violencia de género que ayuden a potenciar los lineamientos constructivos de la enseñanza como práctica social compleja.

Por otra parte, es interesante hacer hincapié en la Pedagogía de la Autonomía de Paulo Freire, en la cual, nos invita a realizar un análisis crítico acerca de los que los educadores deben saber y, además, de lo que deben hacer en el proceso de la enseñanza y el aprendizaje, y más concernientemente, en la búsqueda del educador de lograr los principios de igualdad y de inclusión de todos/as los/as individuos en la sociedad. La Pedagogía de la Autonomía nos brinda instrumentos constitutivos en lo que se refiere al área de la comprensión de la práctica del docente, relacionada a la dimensión social de la formación humana. Enfáticamente, Paulo Freire; redonda en la responsabilidad ética de

profesores/as en el ejercicio de la tarea docente haciendo alusión, más precisamente, a una ética universal del ser humano que hace mención, entre otras cosas, a la ética que afronta las diversas manifestaciones discriminatorias de raza, género y clase. En dicha obra literaria, Paulo Freire nos alerta sobre la exigencia de asumir una postura rectora en contra de todas las prácticas de deshumanización, o sea, que señala la obligación de los actores partícipes del ámbito educacional de construir, impulsar y establecer políticas tendientes a contrarrestar y eliminar todos aquellos actos que priven a las personas que son parte del proceso de enseñanza- aprendizaje (docentes, personal no docentes, estudiantes) a ejercitar el derecho a la educación de manera libre, igualitaria e inclusiva.

5

Asimismo, siguiendo las reflexiones de Inés Dussel y de Marcelo Caruso, es interesante centrarse en las formulaciones que realizan respecto a la pedagogía cuando señalan lo siguiente: *“La pedagogía, para nosotros, no se reduce a ser capaces de usar ciertas técnicas, test, o didácticas simples o sofisticadas. La pedagogía es antes que nada una práctica que reflexiona sobre las formas de transmisión de la cultura, y es la práctica misma de transmitirla.”* (Dussel y Caruso, 1999). El concepto aportado por los Dres. Dussel y Caruso, me lleva a reflexionar la importancia que tiene la pedagogía en torno a la transmisión de la enseñanza y en el contexto que el mismo se establece y se perfecciona.

Más adelante, los Dres. Dussel y Caruso hacen referencia a Giroux expresando: *“creemos que esa práctica debe hacerse responsable de las historias que produce, de las memorias sociales que transmite y de las imágenes de futuro que autoriza. Una pedagogía tal debería concentrarse en reflexionar y en generar prácticas que atiendan a tres cuestiones: una noción de autoridad democrática, con todo lo problemático que ésta sea, la discusión de las tradiciones que nos formaron y de las que queremos legar a otras generaciones (esto es, someter a revisión qué culturas son válidas en esta sociedad dada, para quiénes, y cuáles creemos que deberían serlo); y la autorización de la acción, es decir, pensar qué acciones autorizamos y cuáles desautorizamos en nuestra práctica*

---

<sup>5</sup> Freire, P (2008). *Pedagogía de la Autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*- 2ª. Ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

*cotidiana y concebir procedimientos que permitieran “autorizar” otras prácticas, tanto por maestros como por alumnos” (Dussel y Caruso, 1999).*

Particularmente, al desempeñarme como docente de la Institución Superior fueguina, considero que es fundamental el diseño de un instrumento institucional expreso, legal, normativo, de carácter integral en materia de género, que se aplique en situaciones que incluyan acoso, violencia sexual y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender al reconocimiento del ejercicio de los derechos de las personas vulneradas buscando brindar protección inmediata, acompañamiento a las/los denunciantes y aplicar las sanciones a quienes incurran en este tipo de violencia, o sea, un protocolo que se comprometa a atender la prevención, tratamiento y erradicación de la problemática de la violencia de género con la finalidad primordial de ir construyendo una Universidad más igualitaria, inclusiva y libre de violencias.

Por lo expuesto, es pertinente presentar el “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”, que garantice el bienestar de todos los actores que participan y desean ingresar en la vida cotidiana del mundo universitario en cuestión. La importancia del diseño de dicho protocolo es la creación de una herramienta de intervención que incluya mecanismos de atención y denuncias para la prevención del acoso laboral y de violencia de género contra la mujer en el ámbito universitario que propicien ser un instrumento eficaz que contribuyan a la erradicación de la intolerancia social y violencia en el ámbito universitario tendientes a establecer dispositivos que colaboren al acompañamiento, prevención y asesoramiento de las víctimas de violencia de género y acoso laboral en la institución de educación superior fueguina antes nombrada.

No obstante, las universidades públicas comienzan a generar espacios de reflexión para asumir esta problemática que habita de diversas formas las estructuras de funcionamiento de las instituciones educativas y configura los vínculos y las relaciones sociales que se establecen en ellas. Un ejemplo muy claro de ello es la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (RUGE) creada en

el año 2015 y que, en 2018, se incorpora como organización en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).

A pesar de estas iniciativas, particularmente evidencio que aún queda muchísimo camino por transitar para lograr más objetivos en la búsqueda de erradicar la problemática de la violencia de género. En este sentido y como parte de los desafíos, tanto el currículum formal como el currículum oculto aún evidencian la invisibilización de las mujeres, pero también de los varones que no encajan con el modelo de masculinidad hegemónico y a las identidades sexuales que escapan a la categorización binaria de lo femenino y masculino (Trotta, 2021). Me es dable señalar lo afirmado por Morgade (2011) cuando dice que: “toda educación es sexual ya que en todos los procesos educativos se producen, transmiten y negocian sentidos y saberes de la sexualidad y las relaciones de género” (p.187).

Asimismo, las casas de altos estudios están atravesadas por visiones androcéntricas, o sea, que visualizan al hombre como el prototipo o modelo de lo humano y su perspectiva como el punto de vista general de la humanidad. Al reconocer que la epistemología occidental ha privilegiado la construcción del conocimiento desde un paradigma androcéntrico (el androcentrismo es un punto de vista parcial del mundo, de los varones hegemónicos, quienes bajo la creencia en sus superioridad, instituyen sus experiencias como medida para todos/as los/as seres humanos, es decir, se posicionan desde un universal válido para todos/as), que excluyó otras experiencias y otras formas de conocer, como la de las mujeres (Acuña Moenne, 2018), resulta muy importante analizar y reflexionar sobre los aportes que los estudios feministas han elaborado desde las últimas décadas para articular propuestas que enriquezcan este proyecto de innovación curricular. Lo que se instituye como evidente, es que las mujeres e identidades subalternizadas han sido escasamente reconocidas en sus aportes científicos, por lo que las epistemologías feministas han cuestionado nociones nodales como la objetividad y neutralidad de la ciencia al poner sobre el tapete los sesgos sexistas y androcéntricos de los contenidos y las metodologías y apuntan a “reformular la propia ciencia” (González García y Pérez Sedeño, 2002, p. 2). En este contexto, todas las vertientes feministas parten de la idea de que el conocimiento es siempre “situado” (Haraway, 1991), es decir, que está condicionado por el sujeto y su situación particular (espacio- temporal, histórica, social y cultural).

## **OBJETIVO GENERAL**

- Diseñar un Protocolo de Prevención y Acción en Casos de Violencia de Género y/o Acoso Laboral en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Originar mecanismos de acción para la atención y el abordaje de la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.
- Garantizar, a la totalidad de los actores que se relacionan en la vida cotidiana de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y aquellos/as que deseen ingresar, un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y diversidad sexual promoviendo condiciones de respeto, inclusividad, igualdad, trato digno y equidad.
- Favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.
- Generar un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y establecer, a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

## **MARCO CONCEPTUAL**

La propuesta abordada en el presente Trabajo Final Integrador, en el marco de la Especialización en Docencia Universitaria brindada por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación perteneciente a la Universidad Nacional de La Plata entrelaza tres dimensiones prioritarias. En primer término, la dimensión educativa que establece como punto de iniciación una mirada crítica y reflexiva inmerso en un paradigma constructivista que acentúa el papel del docente como un facilitador, mediador, moderador, transmisor e intermediario del conocimiento y el papel activo de los/las



estudiantes en la construcción del mismo que conlleva relacionarse socialmente bajo principios de respeto, igualdad de trato, buena fe y paz social. En segundo término, los aportes de las diversas epistemologías de índole feminista que han constituido un patrimonio insoslayable para poder indicar categorías centrales sobre las que se asienta el proyecto de innovación. En tercer término, los avances que ha tenido la historiografía latinoamericana y argentina sobre el pasaje de una historia de las mujeres a una historia de género y los feminismos como otra instancia clave del marco conceptual y de la integración de nóveles contenidos que se encuentran insertos en la presente propuesta.

Los aportes emanados de la dimensión educativa implican recuperar conceptualizaciones que derivan de un paradigma crítico, reflexivo y constructivista en las formas de concebir los procesos de enseñanza y aprendizaje y al docente mismo como “intelectual transformador” (Giroux,1990), como así le referencia Giroux: “Contrariamente a muchos movimientos de reforma educativa del pasado el llamamiento actual al cambio educativo representa al mismo tiempo una amenaza y un desafío para los profesores de la escuela pública”, y es en este contexto actual que considero primordial el diseño del “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur” apuntando a priorizar al bien común entre los actores que participan habitualmente de la vida universitaria de la entidad antes nombrada.

Es trascendental hacer referencia a lo acotado por Núñez, cuando manifiesta que: “el espacio público tiende fundamentalmente a la mezcla social, hace de su uso un derecho ciudadano de primer orden, así el espacio público debe garantizar, en términos de igualdad, la apropiación por parte de diferentes colectivos sociales y culturales, de género y de edad” en relación a la transmisión de la enseñanza. Ante ello, vuelvo a reiterar la importancia de garantizar en el espacio universitario un clima que impere la paz social para avalar una enseñanza de calidad. De hecho, Núñez, observa que el mundo ha cambiado y que es necesario pensar nuevas maneras de sostener la responsabilidad pública ante las nuevas generaciones.

Además, cabe precisar que las prácticas de enseñanza se conciben como prácticas sociales complejas, históricamente determinadas, o sea, en un espacio y tiempo determinado (Edelstein, 2021b). De esta manera, se puede señalar que las prácticas de enseñanzas se encuentran condicionadas por un conjunto de elementos contextuales e

institucionales y por condicionantes micros que hacen énfasis en espacios de concreción de procedimientos interactivos entre docentes, personal administrativo y estudiantes en relación a los saberes y conocimientos. Así, Edwards (1989) sostiene que el conocimiento es una construcción social y, a su vez, está mediado siempre por la forma en que los sujetos lo resignifican.

No obstante, las masivas movilizaciones feministas y de disidencias que tuvieron lugar durante los últimos años, en distintas partes del planeta, han generado cambios que han impactado en la comunidad universitaria de nuestro país que cumple una función social de primer orden cuando se concibe a la educación superior como un derecho y un bien social. Es en esta línea, que el sistema educativo universitario comenzó a trazar propuestas de índole institucional y canal de mediación para encauzar la temática de perspectiva de género tan necesaria para garantizar la búsqueda del bien común como uno de los principios estructurales de la comunidad universitaria y de la sociedad.

Del mismo modo, es indispensable mencionar los aportes emanados de las diversas epistemologías de tipo feminista que dan cuenta de prácticas históricas y actuales concernientes a problemáticas de exclusión y discriminación de las mujeres y disidencias. En este sentido, resulta clave el diseño del “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur” en vistas a tratar de erradicar la problemática de la violencia de género y acoso laboral brindando una herramienta que de respuesta y ayude a reflexionar a la comunidad universitaria sobre la lucha de los diversos colectivos feministas, a lo largo de los años y sus implicancias en la actualidad, en oposición a la desigualdad de género y en favor de la construcción de una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

Bajo lineamientos similares, Attardo propone la problemática de género en el campo curricular como un camino posible para dar curso a “necesidades sociales emergentes y contemporáneas y adoptar una posición activa frente al tema” (Attardo et al, 2020, p. 26).

Sin embargo, y a pesar de los avances que se han llevado a cabo, todavía queda un largo trecho que recorrer que se pueden constatar en la ausencia de formación de género en profesores, personal administrativo y estudiantes, escasa incorporación de aportes académicos feministas y de una mirada en relación al orden de género en la Casa

de Altos Estudios en lo que concierne a los currículos, en la generación de espacios de diálogo e investigación, o sea, en un gran porcentaje de la vida institucional universitaria.

### ***Los aportes de las epistemologías feministas***

En la presente instancia, los aportes que emanan de las epistemologías feministas se soslayan como poderosas iniciativas para el diseño del presente protocolo. Es así que, entre los años 60' y 70' tiene lugar un replanteamiento de los ejes de interés del feminismo observándose un desplazamiento de las inquietudes de las distintas temáticas de la mujer al ámbito de género, de la vivencia de una única identidad femenina a la idea de una pluralidad de identidades.

Incurсионando en el recorrido, el principio del replanteamiento tiene su origen con los estudios de mujeres en los países occidentales a partir del ingreso a la vida universitaria de un número masivo de mujeres. En poco tiempo, hubo una toma de conciencia de parte de las mujeres acerca de que eran partícipes de una sociedad que se estructuraba principalmente por relaciones de poder. De esta manera, se desarrolló una intensa producción intelectual, desde diferentes perspectivas teóricas, que intentaban hacer visible a las mujeres y explicar su opresión en la sociedad originando imágenes estereotipadas y universales sobre la mujer para oponerse y combatir intensamente los dominantes de tipo masculino.

Es oportuno direccionarnos a la perspectiva aportada por Joan Scott (1993) quien planteaba la introducción de la conceptualización de género desplazando el análisis de una noción de mujer universal, ahistórica y esencialista hacia un análisis relacional contextualizado indicando que el género es el conocimiento acerca de la diferencia sexual, que dicho saber no se encuentra biológicamente prefijado, por cuanto el mismo se va constituyendo cultural e históricamente, queriendo explicar que la sociedad se encuentra estructurada por relaciones de clase y por ciertas nociones de lo femenino y de lo masculino que están definidas de manera cultural e histórica. La autora hace hincapié en tratar de entender el desempeño de las mujeres en el marco de una estructura genérica intentando realizar una construcción del género como una categoría analítica contrariándola a una categoría de permanente oposición binaria, alcanzando una historicidad y deconstrucción de los términos de la diferencia sexual incurсионando en

una definición integradora entre dos proposiciones profundizando en el concepto de género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos.

En otro orden de cosas, Susanna Rance (2007), percibe que, si se desliga el género socialmente construido de un sexo fijo, la categoría femenina se expande más allá de las mujeres biológicas y legales para dar posibilidad de incluir a las transexuales, transgénero, travestis, mujeres genéricas y otras permitiendo que se produzca una ruptura del binarismo del código de género frente a este estallido de géneros reconstruido indicando, además, la autora, que esta existencia de dos sexos biológicos con rasgos inmutables y universales se trasladó como un bagaje obligatorio que obstruye la puerta de los estudios de género (Rance y otras, 2007). Según la autora, no existe una historización única de las teorías del género sino un espacio abierto, oportuno para la interrelación de diversos enfoques capaces de dinamizar los debates académicos y su impacto social, político y de tipo cultural indicando la apertura de los estudios del género como un campo de interés para cualquier persona y ámbito de reflexión. Particularmente, observó que dicha percepción explicitada por la autora sería muy oportuna para impulsar el diseño del “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”, por cuanto somos actores partícipes de una sociedad, en la cual, el género cuenta con una multiplicidad de categorías constitutivas.

### ***Los aportes de las historias de los feminismos latinoamericanos y argentinos***

Resulta trascendental añadir los aportes académicos provenientes de la historia latinoamericana y argentina que han centrado su atención y entendimiento en las temáticas de género y feminismos para que, de esta manera, se plantee con mayor coherencia y solidez la propuesta académica del presente Trabajo Final Integrador.

Para la autora Geneviève Fraisse (2007), cobra relevancia repensar los aportes desde los feminismos latinoamericanos que se componen intrínsecamente vinculados con su realidad social y, por ende, con una fuerte voluntad de relacionar teoría y praxis de un modo crítico. Es por ello, que las problemáticas latinoamericanas otorgan particularidad a la perspectiva de género vinculada a esta historia, ya que, se sostiene que los feminismos

latinoamericanos no son una mera copia de los feminismos occidentales (europeo y norteamericano), aunque se encuentran influenciados por ellos, sino que están atravesados por las distintas condiciones de índole histórica, política, social, económica y cultural de este espacio, concediéndoles problemáticas y tensiones específicas. Una distinción sumamente importante entre los feminismos europeo- norteamericano y los feminismos latinoamericanos, es que los primeros comprendieron una impronta que reivindicaba derechos individuales, y los segundos poseyeron un carácter más social, es decir, un interés por impulsar un proyecto más amplio de reformas sociales, teniendo como rasgo distintivo la participación política del movimiento de las mujeres en la región latinoamericana.

Por su parte, Clara Attardo (Attardo et al, 2020, pp. 28-29) propone una mirada “descolonial e interseccional” para analizar y reflexionar en torno de los feminismos latinoamericanos, porque no hay que olvidar la estructura colonial de las sociedades latinoamericanas y su persistencia en la contemporaneidad y la dinámica entre identidades coexistentes (que engloban el género, la raza y la clase) y sistemas conectados de opresión (que contemplan el patriarcado y la supremacía blanca).

Los estudios procedentes de Dora Barrancos (2020) han abordado los feminismos desde una perspectiva histórica que da cuenta de las “principales acciones emprendidas por los participantes en los ciclos históricos transcurridos desde su aparición como fenómeno, en cada una de las sociedades latinoamericanas, hasta la experiencia inédita actual en la que observamos a una masividad del feminismo”. Es así que, en su obra literaria llamada “Historia mínima de los feminismos latinoamericanos” (2020), la autora manifiesta hablar de un "largo Siglo XX" para el feminismo latinoamericano que tiene sus comienzos a fines del Siglo XIX con la lucha por la reivindicación de derechos trasladándose al contexto de nuestros días como un movimiento masivo recuperando movilizaciones como el denominado: “Ni una Menos”, la temática del aborto, los movimientos de Abya Yala, entre otros. Según, Dora Barrancos, es más pertinente indicar a las historia de los feminismos más que a la historia de las mujeres, por cuanto, la primera referencia se halla vinculada con las lucha, las reivindicaciones de los derechos, las movilizaciones conllevando al accionar de los distintos colectivos feministas que buscan un cambio en sus condiciones de existencia, mientras que la última referencia no implica ningún tipo de reivindicación. También, es importante enfatizar qué desde esta

perspectiva, podemos pensar en las historias de los feminismos latinoamericanos y argentinos de una forma clara y coherente al reconstruirlos a través de las nombradas “olas feministas”.

A mediados del Siglo XIX, tuvo auge la primera ola feminista que se destacó por incluir distintas tradiciones políticas con demandas y estrategias variadas: la liberales, en general, eran letradas de clase media que reivindicaron el derecho de sufragio y demandaron por una mayor participación política. Por otro lado, las anarquistas en Argentina fundaron un periódico llamado: “La Voz de la Mujer” que se editaba a la vez en español y en italiano. Por su parte, las mujeres socialistas impulsaron el Congreso Internacional de la Mujer en el año 1910, siendo unos de sus integrantes más destacadas la señorita Alicia Moreau de Justo. En América Latina, se suscitó una grave tensión entre liberalismo y conservadurismo, constatándose un ejemplo muy relevante es el de Colombia, ya que el tránsito a la modernización fue realizado por el sector del conservadurismo implicando, entre otras cosas, un retroceso en materia civil que las mujeres no cuestionaron.

Durante las décadas de los 60’ y 70’ se visualiza la aparición de la segunda ola feminista que se desplegó con procesos vinculados a la modernización, al ingreso masivo de las mujeres a las Casas de Altos Estudios y al mercado laboral, al auge de la producción y el debate cultural y a los procesos de radicalización política. En nuestro país, tuvo lugar la aparición de varios grupos feministas como lo fue la Unión Feminista Argentina (UFA) que reunió a un grupo de mujeres con posturas políticas y de clase diferentes, pero como propósito prioritario que las unió fue la lucha en contra del patriarcado. Otro acontecimiento llamativo de esa época, fue la tensión entre el feminismo y las izquierdas, ya que hubo planteamientos de base teórica para repensar estos vínculos, pero además mujeres transgresoras que criticaron al patriarcado desde un posicionamiento de orden práctico como las guerrilleras de Montoneros o del ERP, que comprendieron que el cuestionamiento al orden socio- sexual no estaba desvinculado del resto de las luchas sociales, observándose el gran papel protagónico de las mujeres en las resistencias contra las distintas dictaduras sufridas en América del Sur. Desde la construcción de lo que Eva Giberti denominó “culturas de catacumba”, “desde la obligada reclusión en los espacios de reflexión, paradójicamente posibles en la noche del terror hacia el surgimiento de los nuevos espacios académicos, desde la transformación de las mujeres de sectores

populares en protagonistas de la resistencia a la dictadura” (Ciriza, 1997, p.155) hasta la politización de la maternidad en movimientos como Madres de Plaza de Mayo.

La tercera Ola feminista transcurre durante las décadas de los 80’ y 90’ en el marco de las transiciones democráticas. Es así que, las transformaciones en el derecho internacional; por ejemplo, en el año 1993 el Organismo Internacional de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) incorporó los derechos de las mujeres en lo que respecta al conjunto de los Derechos Humanos, que incidieron directamente en el ordenamiento jurídico de los países integrantes y transnacionalizaron una serie de escenarios y prácticas como conferencias, congresos y reuniones donde las feministas expusieron sus puntos de vista y compartieron diversas problemáticas, tornando especial relevancia los Encuentros Feministas Latinoamericanos y del Caribe (EFLAC) (Restrepo y Bustamante, 2009). En nuestro país, los Encuentros Nacionales de las Mujeres comenzaron a desarrollarse a partir del año 1986.

La totalidad de estas transformaciones provocaron la demanda de políticas de género y de compromiso de intervención por parte del actor estatal. En el marco de la consolidación de las democracias en Latinoamérica, se aprecia la importancia del debate hacia dentro del feminismo concerniente a que si las mujeres debían luchar por la igualdad dentro de un marco universalista o trabajar por un cambio en las normas a fin de que la diferencia se reconociera y tuviera cabida dentro de un sistema más pluralizado. Asimismo, se apertura el debate sobre la cuestión de que si los movimientos feministas debían tratar o no con el Estado y de qué forma, como también con las ONGs y las agencias internacionales de desarrollo existiendo tres posicionamientos bien diferenciados: a favor de la integración, a través del partidismo por partidos políticos; la autonomía total y la colaboración condicional desde una base independiente.

La democratización de la década de los años 90’ de los países latinoamericanos permitió la participación de las mujeres en agencias estatales y la creación de organismos que favorecían estrategias de ampliación de derechos de las mujeres que fueron mantenidas en reformas legales y acompañadas de un contexto internacional favorable para su reconocimiento e injerencia en los ámbitos del Estado.

Sin embargo, a pesar de los avances dados hasta la actualidad, todavía queda un largo trecho para recorrer, ya que es imperante constituir una democracia más ampliada

y significativa que ahonde por la plena integración de las mujeres en los ámbitos públicos y privados.

Coincido con lo expresado por De Ciriza (2007) cuando exclama que “el difícil lugar de las mujeres en la sociedad en cuanto ciudadanas se debe, desde el punto de vista sostenido por las feministas, al trazado de una barrera entre mundo público/ masculino y privado/ femenino (...) operando como un obstáculo para el ingreso de los asuntos de las mujeres (los derechos sexuales, el derecho al aborto, la violencia) como derechos ciudadanos”. Por todo lo expuesto, el concepto de ciudadanía de mujeres es complejo, cambiante y abarcativo, por cuanto concierne a conquistar más derechos y a repensar de forma superadora las diversas tensiones como las diferencias entre la política, la moral y el género, las consecuencias laborales y políticas originadas por las diferencias sexuales, la esencialización de “lo femenino” y “lo masculino”, la maternidad vinculada a las mujeres como ámbito de lucha en tensión con la soberanía del cuerpo, o las relaciones con el actor estatal u otros organismos nacionales e internacionales.

Finalmente, a comienzos del Siglo XXI se han llevado a cabo masivas movilizaciones que han tenido lugar en distintas ciudades de América Latina y que dan cuenta de la heterogeneidad y la complejidad de los diversos feminismos que existen en Latinoamérica dando la posibilidad de estar en la apertura de una cuarta ola feminista.

### ***Metodología de entrevista***

La Universidad, entendida como el ambiente propicio para el debate de las ideas y la elaboración de propuestas de solución a las diversas problemáticas de la sociedad, ha recopilado y generado variados estudios sobre discriminación y violencia, y ha planteado en este contexto soluciones que se sugieren o se aplican en diferentes ámbitos de la sociedad, pero pocas veces ha vuelto la mirada a su interior para buscar estas problemáticas.

Es por ello, que se plantea esta investigación con el objetivo de evidenciar los actos de discriminación, violencia, falta de campañas de información, capacitación y asistencia a las víctimas de violencia de género que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del



Atlántico Sur. Para lograrlo se caracterizó socio- demográficamente la población, se identificaron los tipos de actos discriminatorios o violentos que han vivenciado.

El propósito de la investigación es diseñar un Protocolo de Prevención y Acción en Casos de Violencia de Género y/o Acoso Laboral en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, que posibiliten Originar mecanismos de acción para la atención y el abordaje de la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género, garantizar a la totalidad de los actores que se relacionan en la vida cotidiana de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur y aquellos/as que deseen ingresar, un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y diversidad sexual promoviendo condiciones de respeto, inclusividad, igualdad, trato digno y equidad, favorecer la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Universidad y generar un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y establecer, a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones correspondientes.

### **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El diseño de investigación de la investigación en estudio es no experimental, ya que se realiza sin manipular las variables, es decir, no se hace variar intencionalmente las variables independientes. A la vez es transeccional o transversal, ya que la recolección de datos es realizada en un solo momento, en un tiempo único. El propósito es describir variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado, es decir, precisar si las instituciones que tienen como objetivo informar a la sociedad sobre la violencia de género la realizan de manera eficiente. Y a la vez es descriptivo porque tiene como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables.

### **SELECCIÓN DE LA MUESTRA**

La unidad de análisis que van a ser medidos son estudiantes, docentes y administrativos/as de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Una vez definida la unidad de análisis procedo posteriormente a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados que

es lo que se denomina muestra y que serán estudiantes, docentes y administrativos/as de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur que viven en la ciudad de Río Grande entre los 18 y 35 años de edad tomándose como fuente de información la síntesis de estadísticas de población de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.

La población total de la Casa de Altos Estudios fueguina actualmente cuenta con 1000 estudiantes aproximadamente, 51 docentes que prestan servicios en los distintos institutos de la universidad y alrededor de 45 administrativos/as que se desempeñan en la institución antes mencionada, en el edificio situado en la Ciudad de Río Grande.

La muestra fue seleccionada de esta manera, a raíz de que el respectivo trabajo final de investigación al ser de características reducidas, se seleccionó una franja etaria que corresponde a personas estudiantes, docente, administrativos pertenecientes a la comunidad universitaria fueguina (entre 18 y 35 años).

### **Cálculo Del tamaño de la muestra**

|                                     |
|-------------------------------------|
| Sistema STATS:                      |
| UNIVERSO: 1096                      |
| MÁXIMO DE ERROR ACEPTABLE: 6%       |
| PORCENTAJE ESTIMADO DE MUESTRA: 50% |
| NIVEL DE CONFIANZA: 95%             |
| RESULTADO DE CASOS: 45              |

Utilizando el sistema STATS de análisis estadístico, calculamos 45 casos siendo la misma una muestra probabilística, diseñada de tal manera que los datos pueden ser generalizados a la población universitaria con una estimación precisa del error que pudiera cometerse al hacer tales generalizaciones.

Finalmente van a ser encuestadas 45 personas (estudiantes, docentes y administrativos) pertenecientes a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur de la ciudad de Río Grande entre 18 a 35 años de edad. Las encuestas se van a desarrollar en el establecimiento antes nombrado.

### **Instrumento de recolección**

La presente encuesta se va a realizar utilizando la escala de Likert que consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, y de tres

interrogantes, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide a la persona que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, la persona obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones. Las afirmaciones califican el objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar solo una relación lógica.

### **MODELO DE ENCUESTA**

**Encuesta Nro:**

**Lugar: Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.**

**Buenos días (tardes):**

**La presente encuesta se enmarca en un Trabajo Final Integrador, en el marco de la Especialización en Docencia Universitaria por la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación perteneciente a la Universidad Nacional de La Plata acerca de proponer el diseño del “Protocolo Para La Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”.**

**Quisiéramos pedir su colaboración para que conteste unas preguntas que no llevaran mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.**

**Las personas que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar.**

**Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas y reportadas en el Trabajo Final Integrador, pero nunca se reportarán datos individuales.**

**Te pedimos que contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.**

**De antemano ¡¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!!**

**Antes que nada le preguntamos:**

**Cuantos años tiene usted:**



**A continuación, las afirmaciones que voy a leerle son opiniones con las que algunas personas están de acuerdo y otras en desacuerdo. Voy a pedirle que me diga por favor que tan de acuerdo está usted con cada una de éstas opiniones.**

**1.) Gracias a las campañas de información brindadas por la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur usted sabe cómo proceder ante un hecho de violencia de género.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 5 | Muy de acuerdo                  |  |
| 4 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 2 | En desacuerdo                   |  |
| 1 | Muy en desacuerdo               |  |

**2.) Usted obtiene información de manera escasa sobre violencia de género en cualquier instituto de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | Muy de acuerdo                  |  |
| 2 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 4 | En desacuerdo                   |  |
| 5 | Muy en desacuerdo               |  |

**3.) Gracias a las campañas de información de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, usted conoce acerca de la problemática de la violencia de género.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 5 | Muy de acuerdo                  |  |
| 4 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 2 | En desacuerdo                   |  |
| 1 | Muy en desacuerdo               |  |

**4.) Las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, no brindan continuamente charlas, debates y talleres con información apropiada sobre la problemática de violencia de género.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | Muy de acuerdo                  |  |
| 2 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 4 | En desacuerdo                   |  |
| 5 | Muy en desacuerdo               |  |

**5.) La difusión de información sobre violencia de género en los medios vinculados a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur ayudan a erradicar el maltrato a la mujer.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 5 | Muy de acuerdo                  |  |
| 4 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 2 | En desacuerdo                   |  |
| 1 | Muy en desacuerdo               |  |

**6.) Las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur no cumplen con un rol activo en desarrollar políticas públicas sobre prevención de violencia de género.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | Muy de acuerdo                  |  |
| 2 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 4 | En desacuerdo                   |  |
| 5 | Muy en desacuerdo               |  |

**7.) Las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur trabajan permanentemente en todos los ámbitos de la universidad para fomentar políticas no discriminatorias.**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 5 | Muy de acuerdo                  |  |
| 4 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 2 | En desacuerdo                   |  |
| 1 | Muy en desacuerdo               |  |

**8.) Nuestra Universidad no cuenta con un ámbito de contención para las víctimas de violencia de género**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 1 | Muy de acuerdo                  |  |
| 2 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 4 | En desacuerdo                   |  |
| 5 | Muy en desacuerdo               |  |

**9.) La prohibición de acercamiento del agresor es una medida que garantiza totalmente la protección de la víctima**

|   |                                 |  |
|---|---------------------------------|--|
| 5 | Muy de acuerdo                  |  |
| 4 | De acuerdo                      |  |
| 3 | No de acuerdo, ni en desacuerdo |  |
| 2 | En desacuerdo                   |  |
| 1 | Muy en desacuerdo               |  |

**10.) ¿Ha sufrido o a escuchado que alguien haya sufrido algún abuso de autoridad?**

|   |                     |  |
|---|---------------------|--|
| 1 | Si                  |  |
| 2 | No                  |  |
| 3 | No quiero responder |  |

**11.) ¿Ha sufrido o a escuchado que alguien haya sufrido agresión verbal?**

|   |                     |  |
|---|---------------------|--|
| 1 | Si                  |  |
| 2 | No                  |  |
| 3 | No quiero responder |  |

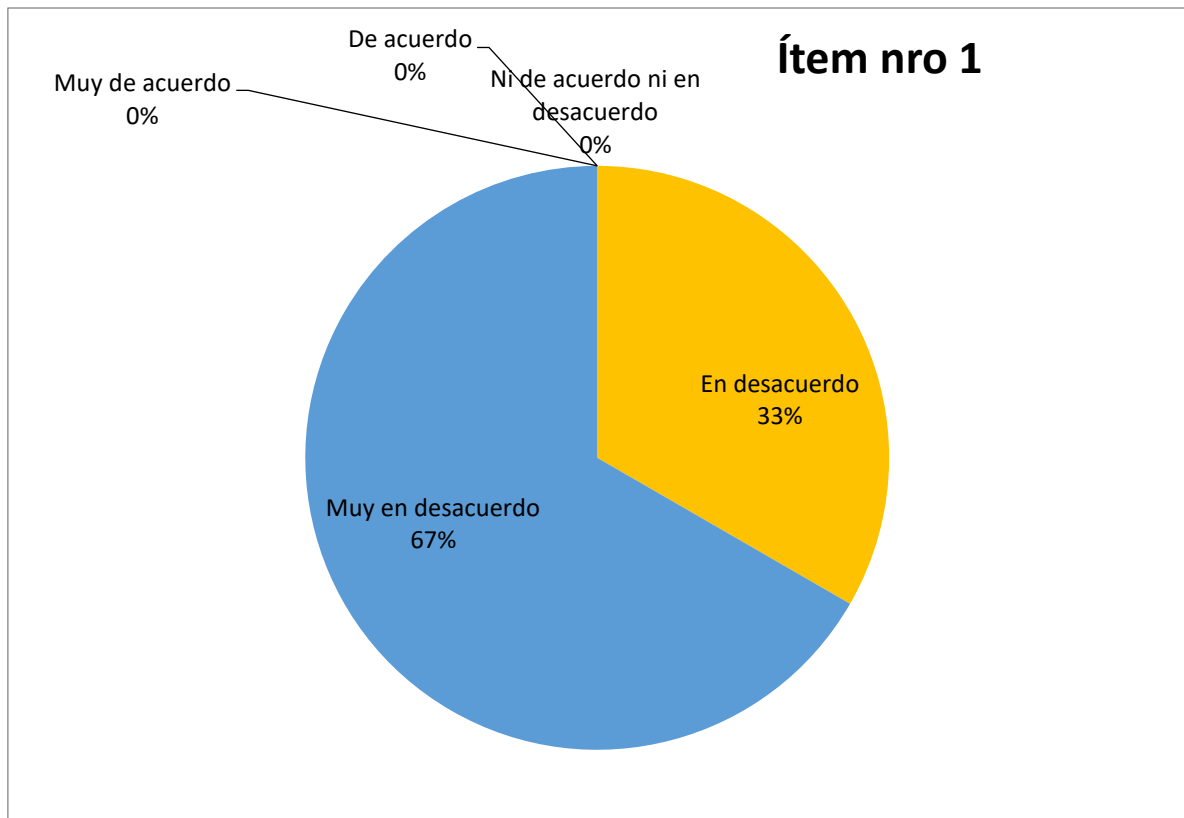
**12.) ¿Ha sufrido o a escuchado que alguien haya sufrido agresión psicológica?**

|   |                     |  |
|---|---------------------|--|
| 1 | Si                  |  |
| 2 | No                  |  |
| 3 | No quiero responder |  |

**ANÁLISIS DE DATOS**

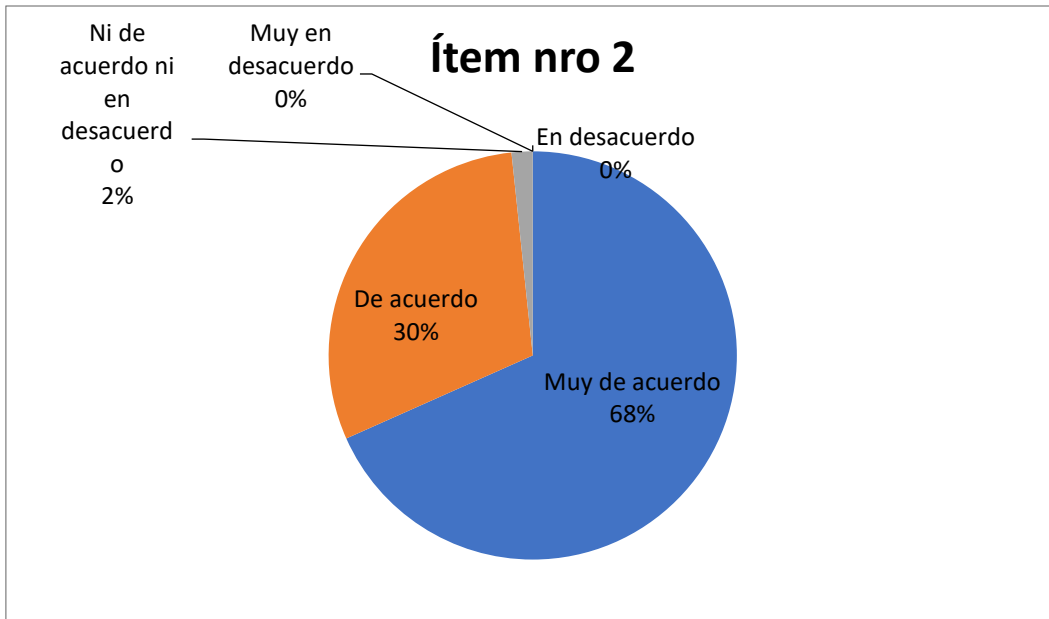
**Ítem Nro. 1**

Según las encuestas realizadas; un 67% está **muy en desacuerdo** con respecto a las campañas de información brindadas por las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur acerca de la forma de proceder ante un hecho de violencia de género; asimismo un 33% de las encuestadas se encuentra **en desacuerdo**. Lo que permite observar que hay una clara escasez de campañas de información que brindan las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur acerca de la problemática estudiada.



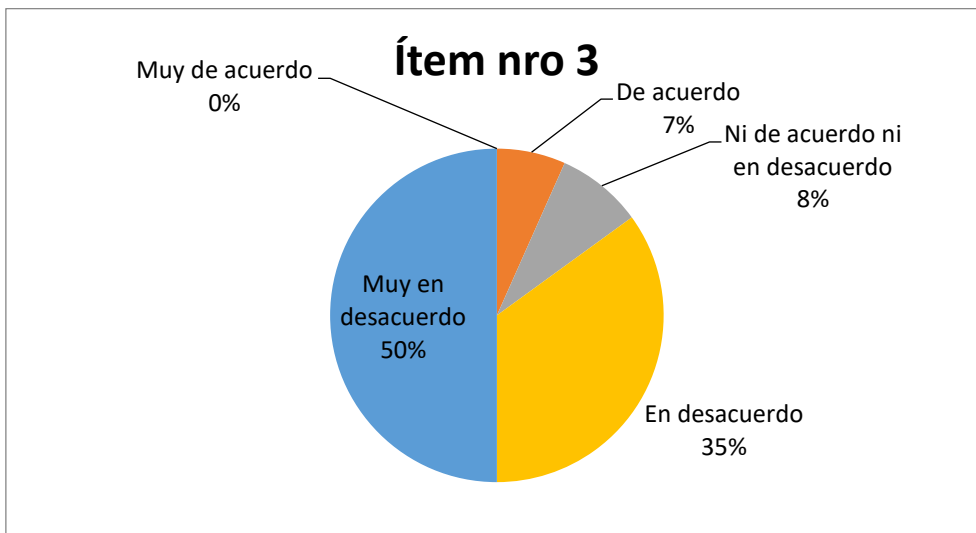
### Ítem Nro 2

Con respecto a la pregunta en cuestión un 68% de las encuestadas están **muy de acuerdo** que en las instituciones pertenecientes a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur se brinda escasa información sobre violencia de género; asimismo un 30% está **de acuerdo** y un 2% contestó que no **está ni de acuerdo ni en desacuerdo**. O sea, que se percibe que no satisface el trabajo de brindar información sobre la problemática de violencia de género en las distintas instituciones pertenecientes a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.



### Ítem Nro. 3

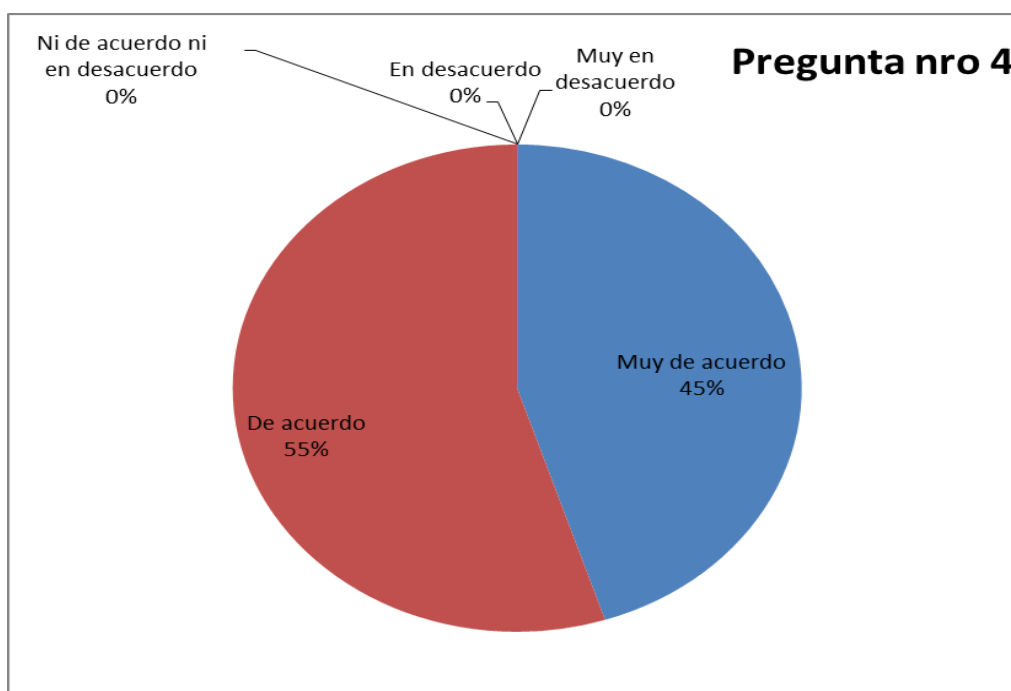
Según las encuestas realizadas; un 50% respondió que está **muy en desacuerdo** acerca de que, gracias a las campañas de información de parte de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, la sociedad universitaria conoce acerca de lo que consiste la problemática de la violencia de género. Del mismo modo un 35% reaccionó en **desacuerdo**, un 8% eligió el **ítem ni de acuerdo ni en desacuerdo**. Finalmente un 7% reaccionó que está **de acuerdo**.



### Ítem Nro. 4



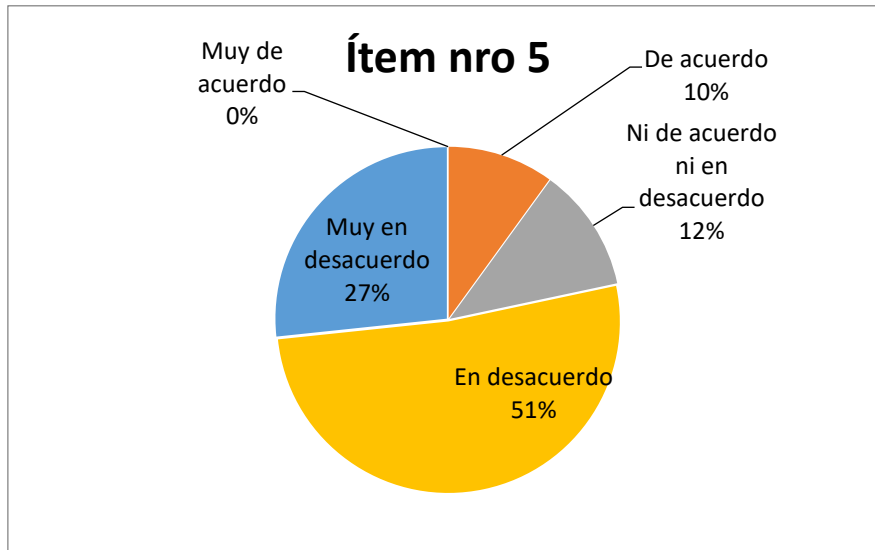
Lo que respecta a esta afirmación un 55% reaccionó estar **de acuerdo** con que las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, no brindan continuamente charlas, debates y talleres con información apropiada sobre la problemática de violencia de género. Seguidamente un 45% optó por encontrarse **muy de acuerdo** con relación a la afirmación desfavorable. Lo que demuestra que lo que nos dice la Ley 26.485 (Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales) sobre campañas de educación y capacitación orientadas a la comunidad para informar, concientizar y prevenir la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones no son llevadas a cabo de manera eficiente en la Institución de Educación Superior de la enseñanza fueguina.



#### Ítem Nro. 5

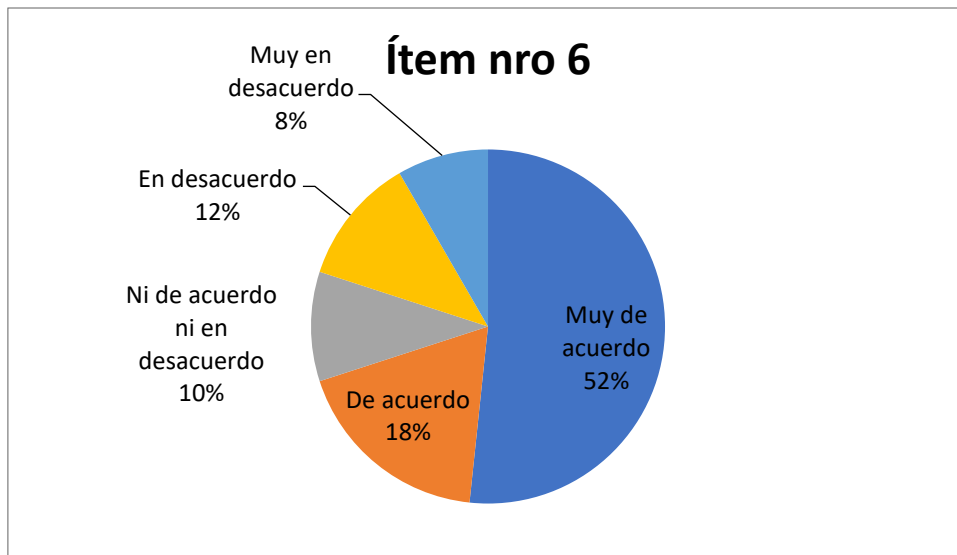
En lo que concierne a la siguiente afirmación; que la difusión de información sobre violencia de género en los medios vinculados a la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur ayudan a erradicar el maltrato a la mujer, el 51% reaccionó estar en **desacuerdo**, de igual manera el 27% se pronunció por encontrarse

**muy en desacuerdo**; un 12 **ni de acuerdo** ni en desacuerdo y un 10% se encontraría **de acuerdo**.



### Ítem Nro. 6

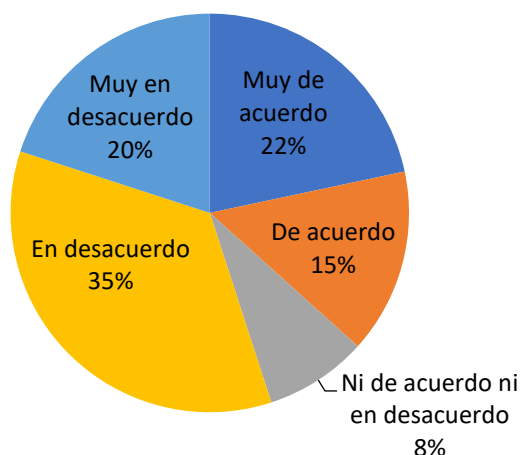
Con respecto a que las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur no cumplen con un rol activo en desarrollar políticas públicas sobre prevención de violencia de género. Un 52% respondió estar **muy de acuerdo** con la proposición afirmativa desfavorable o negativa; un 18% **de acuerdo**; un 10% **ni de acuerdo ni desacuerdo**; un 12 % en **desacuerdo** y finalmente un 8% se mostró **muy en desacuerdo**. Se contempla de esta manera la insuficiencia de tareas por parte de los funcionarios de la Casa de Altos Estudios fueguina en trabajar en la supresión de este mal social.



### Ítem Nro. 7

En lo que respecta a que las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur trabajan permanentemente en todos los ámbitos de la Universidad para fomentar políticas no discriminatorias. Un 35% se mostró **en desacuerdo**; un 20% reaccionó muy en **desacuerdo**; un 8% **ni de acuerdo ni en desacuerdo**; por otra parte; un 22% optó por estar **muy de acuerdo** y un 15% **de acuerdo**. Se advierte que el trabajo del estado municipal es insuficiente incumpliendo con la normativa legal.

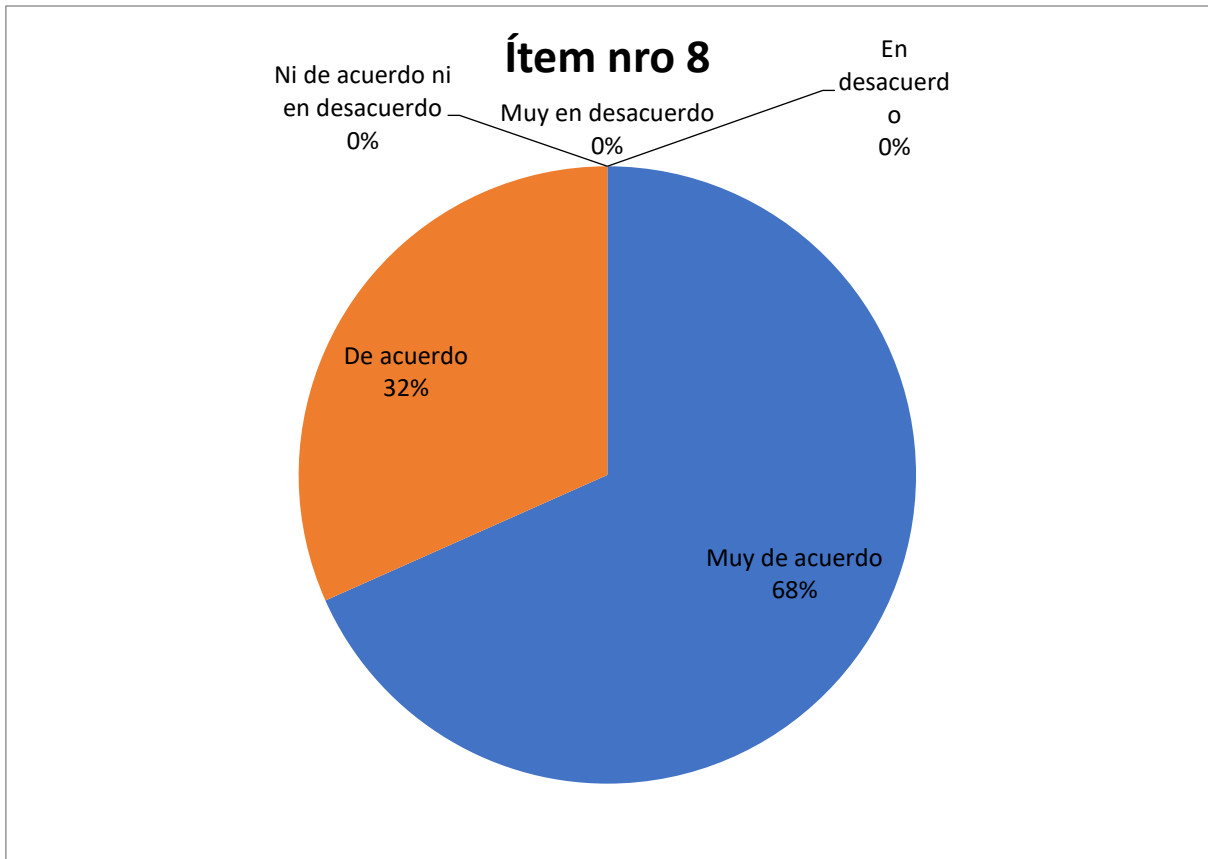
## Ítem nro 7



### Ítem Nro. 8

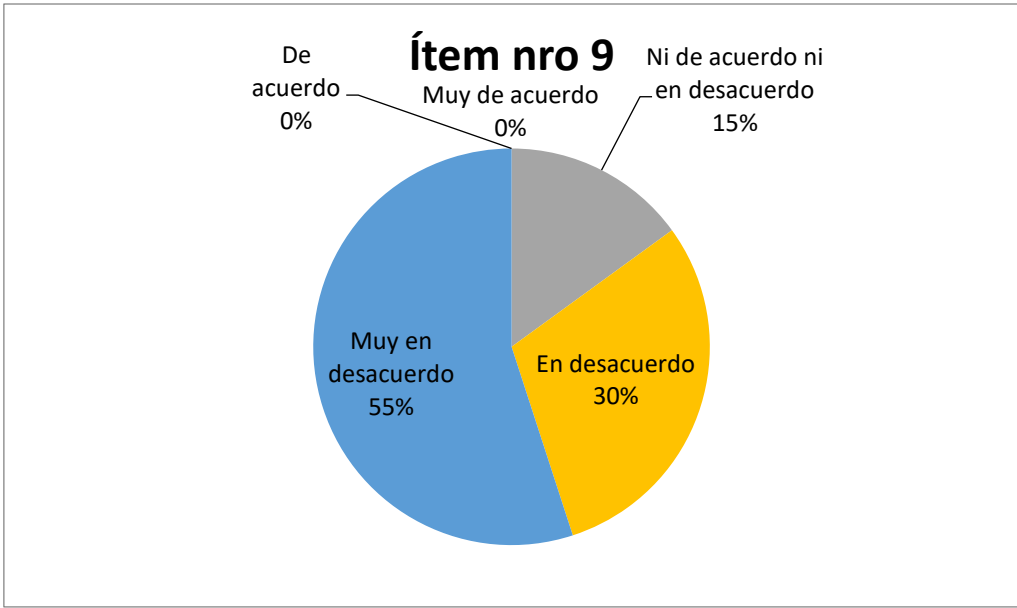
En lo que concierne a que nuestra Universidad no cuenta con un ámbito de contención asistencial para las víctimas de violencia de género; un 68% se pronunció por sentirse **muy de acuerdo** y un 32% eligió el ítem **de acuerdo**.

Se divisa la falta de planificación universitaria conllevando a la desatención social, en la comunidad universitaria, de la problemática analizada en este trabajo de investigación.



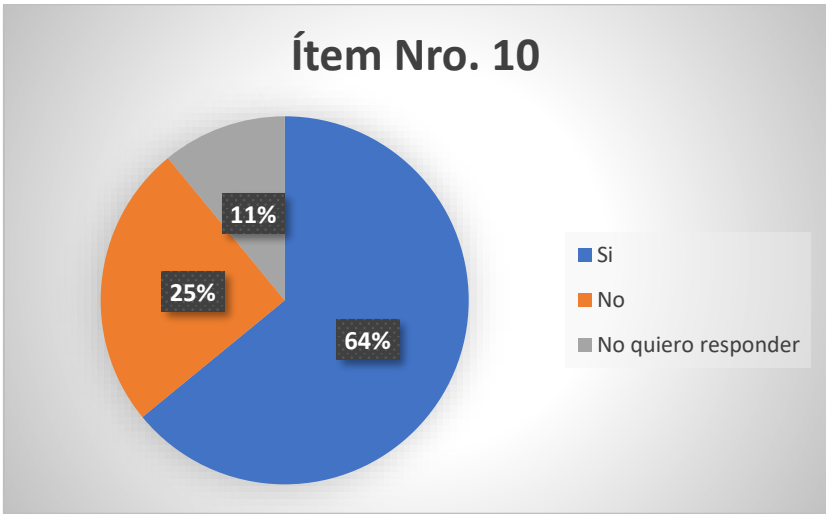
### Ítem Nro. 9

En relación a la afirmación de que la prohibición de acercamiento del agresor es una medida que garantiza totalmente la protección de la víctima; un 55% se mostró **muy en desacuerdo**, un 30% **en desacuerdo** y tan solo un 15% optó por estar **ni de acuerdo ni en desacuerdo**.



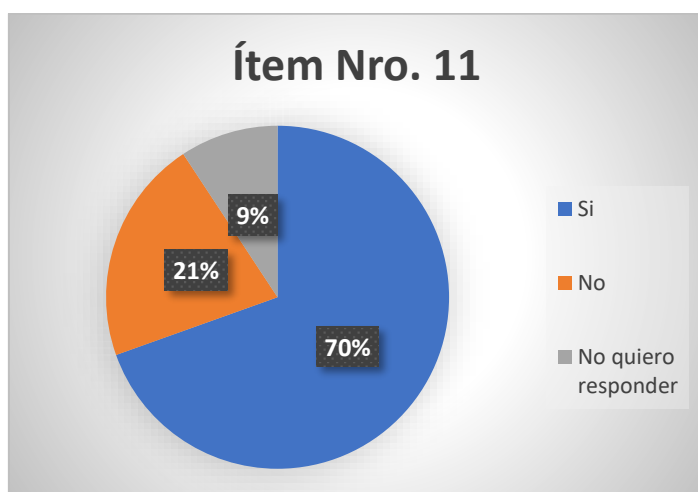
**Ítem Nro. 10.**

Según las encuestas realizadas; un 64% respondió por un **SI** con respecto haber sufrido o tomado conocimiento de que otra persona perteneciente a la comunidad universitaria sufrió algún hecho de abuso de autoridad; asimismo un 25% de las/os encuestadas/os se respondieron que **NO**, y el 11% **NO QUISO CONTESTAR** a la pregunta. Lo que permite observar que hay hechos de abuso de autoridad en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.



### Ítem Nro. 11

Según las encuestas realizadas; un 70% respondió por un **SI** con respecto haber sufrido o tomado conocimiento de que otra persona perteneciente a la comunidad universitaria sufrió algún hecho de agresión verbal; asimismo un 21% de las/os encuestadas/os se respondieron que **NO**, y el 9% **NO QUISO CONTESTAR** a la pregunta. Lo que permite observar que hay acontecimientos de agresiones verbales en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.



### Ítem Nro. 12

Según las encuestas realizadas; un 74% respondió por un **SI** con respecto haber sufrido o tomado conocimiento de que otra persona perteneciente a la comunidad universitaria sufrió algún hecho de agresión psicológica; asimismo un 18% de las/os encuestadas/os se respondieron que **NO**, y el 8% **NO QUISO CONTESTAR** a la pregunta. Lo que permite observar que hay episodios de agresiones psicológicas en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.



### **DISEÑO DE LA INNOVACIÓN PROPUESTA**

El presente protocolo tiene como objetivo crear un mecanismo de acción para la atención y abordaje de la violencia y el acoso laboral en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur garantizando un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencias por razones de género y diversidad sexual promoviendo condiciones de inclusividad, igualdad, trato digno y equidad favoreciendo la transversalidad de la perspectiva de género, generando un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación mediante la promoción de un abordaje integral e interdisciplinario de la problemática de las violencias sexistas abordando aspectos relacionados con la sensibilización, reparación y sanción en situaciones que correspondiera.

De forma específica, el presente protocolo busca formar un espacio de coordinación y equipo de trabajo interdisciplinario en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, y de esta manera, poder articular acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación sobre violencia de género, recepción de denuncias y que, dicha utilización del protocolo, promueva la prevención de la problemática en cuestión, que permita garantizar procesos legales, administrativos y de asesoramiento que permitan instar a implementar responsabilidades, que prevengan la revictimización, que se apliquen las sanciones correspondientes al caso concreto y que permita promover la participación en redes y trabajo coordinado en equipo y con otras instituciones universitarias.



En lo que respecta al alcance, el siguiente protocolo va a contemplar a los/as trabajadores/as docentes y no docentes que presten servicios en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, como así también a quienes se desempeñen temporalmente y a aquellos/as alumnos/as que cohabiten en el mismo entorno físico que el personal antes detallado.

Asimismo, el protocolo en cuestión girará bajo los siguientes principios de acción: consentimiento informado, discreción, respeto a las identidades de género y diversidades, no revictimización, credibilidad, participación, integridad de abordaje, prevención y seguimiento.

Para la puesta en marcha del mismo, va a ser fundamental la creación un equipo universitario de carácter interdisciplinario, compuesto por profesionales de la rama de abogacía, sociología y psicología, entre otros; y que se encuentre capacitado en la problemática de violencia y/o acoso laboral. La misma se denominará, en adelante, Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA). Asimismo, para el correcto funcionamiento de su accionar, se crearán un número de contacto telefónico, un correo electrónico y un formulario web para tales efectos.

El procedimiento que se llevará a cabo para la intervención en situaciones de violencia de género y/o acoso laboral, tendrá lugar en primer término, entre la víctima y la (OUATVA), y tendrá las posibilidades de ser: de manera presencial, o bien; vía telefónica a través de un número de contacto que se creará a tales efectos, o por el uso de un formulario web.

De forma seguida, se mantendrá una entrevista de tipo personal y reservada con la intervención del equipo interdisciplinario de OUATVA, donde se le informará la información pertinente al respecto. Paralelamente, se iniciará un expediente basado en los principios de confidencialidad y reserva del contenido del mismo, a la que a su vez, se le enunciará a la víctima que tiene el derecho, si así lo decide y lo cree más conveniente, de denunciar el hecho.

En caso que la víctima halla realizado la respectiva denuncia, se lo citará individual y personalmente, y seguidamente al empleador/a, mediante la cual, se le

informará sobre los impactos que la problemática de violencia de género y acoso laboral tiene sobre la comunidad universitaria, todo ello se lo explicitará en un acta.

Una vez que se suscitan los siguientes pasos, y la situación cesa, se confeccionará un informe final, caso contrario; si el denunciante manifiesta que la situación no cesa, se sugerirá que amplíe la denuncia y, con posterioridad, se lo citará nuevamente a los involucrados.

### **CARACTERIZACIÓN DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.**

La violencia laboral puede manifestarse como:

- **Agresión física:** es toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño físico sobre trabajadores y trabajadoras.
- **Acoso sexual:** es una conducta o comentario reiterado con connotación sexual basados en el poder, no consentidos por quien los recibe.
- **Acoso psicológico:** situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, recurrente o sostenido en el tiempo sobre trabajadores y trabajadoras buscando desestabilizarlo/a, aislarlo/a, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo/a y eliminarlo/a progresivamente del lugar que ocupa.

#### **Tipos y modalidades de violencia**

##### **Tipos de violencia**

La ley N° 26485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales conceptualiza distintos tipos de violencia caracterizándolas en:

- ❖ **FÍSICA:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato o agresión que afecte su integridad física.
- ❖ **PSICOLÓGICA:** Lo que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante

amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación o aislamiento.

- ❖ **SEXUAL:** Cualquier acción que implique la vulneración de 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.
- ❖ **ECONÓMICA Y PATRIMONIAL:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes, pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales.
- ❖ **SIMBÓLICA:** La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

**MODALIDADES DE VIOLENCIA:** Además la ley señala que según las formas que se manifieste en los distintos ámbitos las modalidades son:

- **VIOLENCIA DOMÉSTICA:** Aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo de las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguinidad o por afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos, incluye las relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisitos la convivencia.
- **VIOLENCIA INSTITUCIONAL:** Aquella realizada por las/los funcionarios/as, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil.

- **VIOLENCIA LABORAL:** Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajos públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.
- **VIOLENCIA CONTRA LA LIBERTAD REPRODUCTIVA:** Aquella que vulnera el derecho de las mujeres a decidir libre y responsablemente el número de embarazos o el intervalo entre los nacimientos, de conformidad con la ley 25673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.
- **VIOLENCIA OBSTÉTRICA:** Aquella que ejerce el personal de salud sobre el cuerpo y los procesos reproductivos de las mujeres, expresada en un trato deshumanizado, un abuso de medicalización y patologización de los procesos naturales, de conformidad con la ley 25929.
- **VIOLENCIA MEDIÁTICA:** Aquella publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, como así también la utilización de mujeres, adolescentes y niñas en mensajes e imágenes pornográficas, legitimando la desigualdad de trato o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.

**Consecuencias de la violencia laboral:** pueden traer las siguientes consecuencias:

- En las personas que trabajan; que afecte su salud psicofísica y produzca consecuencias negativas en sus relaciones sociales en general y familiares en particular.
- En la organización: puede generar malestar entre las personas que trabajan, impactar en la disminución de la productividad, el desaprovechamiento de capacidades y pérdidas económicas y/o desprestigio social.

- En la sociedad: consolidar la discriminación, el acoso y la violencia, favoreciendo el descreimiento en las instituciones y en la justicia.

### **Principios de la acción.**

- ✓ **Consentimiento informado:** El trabajador o trabajadora deberá brindar autorización expresa para el inicio de las acciones que se generen, en caso que decidiera entablar la denuncia por violencia y/o acoso laboral.
- ✓ **Discreción:** el abordaje se confeccionará identificando el expediente en forma numérica indicando en el mismo su carácter de documento reservado.
- ✓ **Respeto a las identidades de género y diversidades:** se respetará la identidad de género de las personas, usando el nombre de pila elegido, aun siendo este diferentes al consignado en el Documento de Identidad (DNI), tanto en los registros como en las entrevistas, conforme a la ley de identidad de género.
- ✓ **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato por parte del personal que realiza el asesoramiento y/o toma de denuncia. También, se evitará la exposición pública y los datos que permitan identificar al trabajador/a fuera de las intervenciones realizadas por parte de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA).
- ✓ **Credibilidad y participación:** se evitará la duda frente al relato del trabajador/a por parte del personal que realiza la intervención, manteniendo la escucha activa y favoreciendo el diálogo, omitiendo cualquier manifestación inapropiada. La persona afectada será escuchada en forma presencial, en un ambiente dispuesto para tal fin, mediante una entrevista realizada por al menos dos personas que formen parte del equipo interviniente.
- ✓ **Integridad de abordaje:** la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) estará integrado por personal altamente capacitado en el abordaje de la problemática de violencia y/o acoso laboral.
- ✓ **Prevención:** los espacios de formación colectiva, diálogo y reflexión, serán las herramientas fundamentales para prevenir situaciones de violencia y/o acoso laboral. Por ello se dispondrá de acciones de difusión que permitan la visibilización de la problemática.

- ✓ **Seguimiento:** se realizará el mismo de forma continua en cada caso en concreto, dejando asentado los pasos realizados. Se prevé instancias de comunicación posterior con el objetivo de garantizar la no reincidencia de hechos de violencia y/o acoso laboral.

### **Alcance**

El presente protocolo abarca a los trabajadores y trabajadoras docentes y no docentes que prestan servicios en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Además, se contempla a terceros que, al prestar servicios permanentes y temporales, convivan en el mismo espacio físico que el personal del organismo.

Los Equipos de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) estará establecida por un equipo interdisciplinario, capacitado en la problemática de violencia y/o acoso laboral; e integrada además por profesionales preferentemente de la rama de la psicología, abogacía, sociología, etc.

### **Procedimiento**

El primer contacto con la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA), con la finalidad de realizar intervención en los casos de violencia y/o acoso laboral podrá ser en forma presencial, vía telefónica (mensaje) al número que disponga la autoridad de aplicación, por E-mail al correo electrónico creado a tal fin, o a través del formulario web que se encuentre disponible en el sitio oficial de la entidad educativa.

En cualquiera de las opciones mencionadas, se deberá indicar nombre y apellido, DNI y teléfono, donde luego el personal asignado se comunicará para brindar un turno de entrevista.

La entrevista será personal, en un espacio reservado y tranquilo, que favorezca un clima de confianza y contención para el diálogo, interviniendo para ese momento un equipo compuesto por un mínimo de dos personas integrantes de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA).

Al iniciar la entrevista, se informará al trabajador o trabajadora o estudiante sobre las dos instancias previstas en el presente protocolo: la primera, a los efectos de dejar constancia y brindar asesoramiento; y la segunda, cuando el trabajador o trabajadora o estudiante requiera la intervención de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) realizándose la denuncia respectiva.

La documentación que el/la trabajador/a o estudiante deberá acompañar en caso de denuncia será: fotocopia de DNI (frente y dorso); recibo de sueldo, designación o documentación que acredite la relación laboral y toda documentación que considere relevante respecto a la situación denunciada (fotos, videos, notas, etc.).

### **Asesoramiento**

En la entrevista con el trabajador o trabajadora, se recibirá la información del caso. Con los datos brindados y en conjunto con la documentación presentada se generará un expediente, que será identificado con un número (Expte. N°) indicado en la carátula la leyenda “S/ Violencia y/o Acoso Laboral”, cuidando la confidencialidad y reserva de su contenido. Luego, se le informará al trabajador o trabajadora o estudiante que podrá realizar la denuncia respectiva, pasando de esta forma a la siguiente etapa.

### **Denuncia**

Si el/la trabajador/a o estudiante decidiera realizar la denuncia, deberá dejar expresada voluntad de avanzar con la misma, como así también de la posible citación tanto al denunciante, si se requiera, como a la parte empleador/a, con el objetivo de continuar con las acciones necesarias para la intervención.

Una vez concluida la entrevista, se realizará un informe preliminar escrito de la situación, donde se incluirá todo dato que se considere de interés para el tratamiento del caso, procurando así evitar futuras intervenciones que impliquen la re victimización del denunciante.

Seguidamente, y con el consentimiento del/la trabajador/a o estudiante, se dará curso a la denuncia, procediendo a las citaciones necesarias. También, se informará al trabajador que podrá participar e intervenir su entidad gremial representante.

Asimismo, conforme a la Ley de Contrato de Trabajo N°20744, artículo N°20 podrá contar con el beneficio de la gratuidad del patrocinio legal como así también solicitar el asesoramiento legal del cuerpo jurídico de la universidad.

### **Citación al denunciante/a**

El denunciante deberá comparecer personalmente. En este caso, el personal asignado de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) le informará al compareciente qué es la violencia y el acoso laboral, el impacto que la misma tiene en trabajadores/as, estudiantes y en la organización, y la responsabilidad individual y colectiva de quienes forman parte del mundo del trabajo. Asimismo, se labrará un acta constancia de las actuaciones realizadas.

### **Citación del empleador/a**

El empleador/a deberá comparecer personalmente. En este caso, el personal asignado de la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) le informará al compareciente qué es la violencia y el acoso laboral, el impacto que la misma tiene en trabajadores/as, estudiantes y en la organización, y la responsabilidad individual y colectiva de quienes forman parte del mundo del trabajo. Asimismo, se labrará un acta constancia de las actuaciones realizadas.

A su vez, se ofrecerá al empleador/a la posibilidad de trabajar conjuntamente con la Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA), a través de las campañas de prevención con charlas informativas sobre la importancia de trabajar en ambientes de violencia y/acoso.

### **Seguimiento**



Luego de la presentación de la presentación del empleador/a, y transcurridos 30 días, se realizará seguimiento del caso de manera telefónica contactando al trabajador o trabajadora, dejando constancia en el expediente.

### **Informe final**

Es posible que la situación cese luego de la intervención o continúe. Si el denunciante manifiesta que la situación cesó, se realizará un informe final de todo el procedimiento y las estrategias abordadas. En el caso que la situación de violencia y/o acoso laboral persista, se sugerirá al trabajador/a o estudiante la ampliación de la denuncia, citando nuevamente a las partes involucradas, y generando nuevas estrategias de abordaje e intervención.

### **Líneas de acción para la prevención**

La Oficina Universitaria sobre Atención y Tratamiento de Violencia y/o Acoso Laboral (OUATVA) dispondrá de diversas herramientas para el abordaje de la temática de violencia y/o acoso laboral, destinada a los diferentes ámbitos de trabajo, a través de acciones de desnaturalización, sensibilización, prevención, capacitación e información, tales como charlas, debates, talleres, seminarios, campañas de difusión y distribución de materiales informativos.

### **CONCLUSIONES FINALES**

El propósito que encaminó este Trabajo Final Integrador fue diseñar el “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”, con el objetivo específico de garantizar a la totalidad de los actores (los/las ingresantes, estudiantes que cursan las diversas carreras, personal que presta servicios de distinta índole en la institución), que participan en la vida cotidiana de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de género y diversidad sexual promoviendo condiciones de respeto, inclusividad, igualdad, trato digno y equidad buscando originar

mecanismos de acción para la atención, el abordaje de la violencia y el acoso laboral con perspectiva de género, favoreciendo la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y prácticas institucionales de la Casa de Altos Estudios en mención, generando un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato y establecer, a través de los procedimientos vigentes, las responsabilidades y sanciones que correspondan.

Para ello, mediante un recorrido que integró una mirada al contexto histórico en el cual las movilizaciones alcanzaron una masividad impensada, una atención a la construcción de un marco legal internacional, nacional y provincial en base al orden de género, y el impacto de toda esta temática en el ámbito de la Casa de Altos Estudios, dio cuenta de la centralidad del enfoque de género en la agenda pública de nuestra sociedad en general.

En este sentido, se delimitaron tres campos conceptuales nodales sobre los que se sustentó la propuesta del presente trabajo. Primeramente, se hace mención a una perspectiva crítica y constructivista en la relación docentes/ estudiantes/ conocimiento en el campo de la didáctica, en la cual, se explayaron temáticas que versaron a nociones transversales como los de innovación y construcción metodológica. Luego, se visualiza un recorrido por los aportes de las epistemologías feministas que constituyó el acervo teórico sobre los que se enriqueció la propuesta del presente trabajo y cuyos conceptos (sexo, género, patriarcado, feminismos) sirvieron de andamiaje para el diseño del “Protocolo Para la Prevención del Acoso Laboral y Acción en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur”. Y, por último, la literatura académica latinoamericana y, en particular, la de nuestro país y contexto enmarcado en relación a que las “olas feministas” tomaron en la región el cúmulo de problemas, miradas y abordajes claves para la identificación y selección de los nuevos contenidos articuladores de la innovación que es objeto del presente trabajo. Para el diseño del mencionado protocolo, el criterio que, guio la selección de los nuevos saberes fue el de priorizar los feminismos en su dimensión político- institucional, rescatando algunas experiencias claves en la lucha por la ampliación de derechos políticos y sociales de las mujeres. Así, se detallaron diversas coyunturas específicas, como la bisagra de fines del Siglo XIX y comienzos del Siglo XX, que desde la perspectiva de

Dora Barrancos, fue el momento durante el cual se comenzó a articular los movimientos feministas en nuestro país.

También, se planteó una búsqueda bibliográfica para cada período, privilegiando los textos de carácter integrador e introductorio para que sean más accesibles a los/las estudiantes a través de la lectura crítica.

Además, se plantea una investigación con el objetivo de evidenciar los actos de discriminación, violencia, falta de campañas de información, capacitación y asistencia a las víctimas de violencia de género que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria (docentes, estudiantes, administrativos) de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Para tal investigación, se utilizó el sistema STATS de análisis estadístico, en base a 45 encuestados/as, que dicha muestra fue seleccionada de esta forma, a raíz de que el respectivo trabajo final integrador es de características reducidas, ya que está vinculado a la casa universitaria ya mencionada, y se seleccionó para ello, a personas estudiantes, docentes y administrativos pertenecientes a la comunidad universitaria fueguina con una edad entre 18 y 35 años.

A su vez, se planteó un cuestionario basado en la escala de Lickert que consistió en un conjunto de ítem presentados en formato de afirmaciones o juicios, y de tres interrogantes, ante los cuales se pidió la reacción de las personas a los que se les administró dicho cuestionario. Respectivamente, se logra demostrar mediante las encuestas realizadas vía entrevista, que un alto porcentaje de las personas encuestadas reaccionaron ante la deficiencia de las campañas de información que realizan las autoridades de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur. Asimismo, se percibe la escasez de capacitaciones, charlas, debates y talleres en relación a la temática de la violencia de género provenientes de la institución universitaria, al igual, que las autoridades universitarias no cumplen con un rol activo en el desarrollo de políticas públicas tendientes a erradicar la violencia de género, siendo casi nulo el fomento de políticas no discriminatorias y observando, con el resultado de las encuestas, que la institución objeto del presente trabajo no cuenta con ambiente de contención para las víctimas de violencia de género. En el mismo sentido, se observan en el interior de la comunidad universitaria, hechos de abuso de autoridad, como así también, acontecimientos relacionados con agresiones verbales y psicológicas.

Es en este contexto, que analizó particularmente que las instituciones de educación superior tienen un papel prioritario y fundamental en lo que respecta a la reproducción o cuestionamiento de valores y actitudes que se despliegan con relación a los diversos procesos de socialización, y aún más, cuando se requiere que los mismos estén basados en relaciones de igualdad, inclusión y equidad entre los géneros. Es así que el respeto y el ejercicio pleno de los derechos humanos es un área que debe transversalizar el ámbito educativo, poniendo en constante tensión las relaciones de tipo asimétrica y evitando la victimización institucional. En este aspecto, las políticas implementadas contra todo tipo de discriminación y violencia de género y/o acoso laboral constituye un avance en tanto protege, garantiza, amplía y reconoce los derechos de la totalidad de estudiantes y del personal que presta servicios en la comunidad educativa.

La puesta en marcha del siguiente protocolo en la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, marcará un punto de inflexión y propondrá un conjunto de desafíos a asumir por parte de toda la comunidad universitaria y que contribuirá a sancionar y erradicar la problemática que atraviesa la cotidianeidad de la Casa de Altos Estudios y de la sociedad en general.

Visualizar dicha problemática e intervenir mediante el instrumento que se pretende impulsar en este Trabajo Final Integrador frente a situaciones de violencia de género, discriminación y/o acoso laboral que se den en el ámbito universitario va a requerir primordialmente del fortalecimiento de la perspectiva de género para llevar adelante distintas estrategias ante quienes muestren cierta indiferencia.

Para terminar, con la puesta en funcionamiento del presente protocolo se busca impulsar un cambio que conlleve al respeto a la diversidad y a la búsqueda de la igualdad de género. Asimismo, la complejidad de la problemática que se plantea en este trabajo integrador demanda la intervención de equipos interdisciplinarios que se encuentren capacitados en la materia y donde el accionar respetuoso se imponen como condición necesaria.

## **BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA**

Attardo, C. et. Al. (2020). La perspectiva de género en la universidad: ¿qué enseñas y cómo lo haces? En Attardo, C. y otros (comps.), *Apuntes sobre género en curriculas e investigación*, (pp. 17-35). Rosario: UNR Editora.

Dussel, I. y Caruso M. (1999). *La Invención del Aula. Una genealogía de las formas de enseñar*. Santillana, Buenos Aires.

Barrancos, D. (1991). *Cultura, educación y trabajadores, 1890-1930*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Barrancos, D. (1997). Socialistas y la suplementación de la escuela pública: la Asociación de Bibliotecas y Recreos Infantiles (1913-1930). En Morgade, G. (comp.), *Mujeres en la educación. Género y docencia en la Argentina, 1870-1930*. Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires: Mino y Dávila Editores.

Barrancos, D. (2002). *Inclusión/ exclusión. Historia con mujeres*. Buenos Aires: FCE.

Barrancos, D. (2005). Socialismo y sufragio femenino. Notas para su historia (1890-1943). En Camarero, H. y Herrera (eds.), *El Partido Socialista en la Argentina. Sociedad, política e ideas a través de un siglo*, (pp. 185-218). Buenos Aires: Prometeo.

Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Editorial Siglo XXI.

Barrancos, D. (2019). *Mujeres en la Argentina, movimientos y derechos. Un esbozo de la evolución más reciente del movimiento de mujeres y de los feminismos*. Diagonales, 12 de abril de 2019.

Barrancos, D. (2020). *Historia mínima de los feminismos latinoamericanos*. Ciudad de México: Colegio de México.

Edelstein, G. (2011). *Formar y formarse en la enseñanza*. Buenos Aires: Paidós.

Edelstein, G. y Coria A. (1996). *Imágenes e imaginación. Iniciación a la docencia*. Buenos Aires: Kapelusz.

Edelstein, G. (2000). "El análisis didáctico de las prácticas de la enseñanza. Una referencia disciplinar para la reflexión crítica". *Revista del IICE*, 17. Buenos Aires: Miño y Dávila.

Edelstein, G. (2021a). Debates pedagógicos contemporáneos y enseñanza. Material didáctico para la Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de La Plata.

Edelstein, G. (2021b). Construcción didáctica; construcción metodológica y configuraciones didácticas. Material didáctico para la Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de La Plata.

Espinosa Moya J. y Parra Cortes Y. V. (2022). *Diseño de Protocolo para la prevención del acoso laboral y violencia de género contra la mujer, para los trabajadores de la empresa social del Estado Hospital San Vicente de Paul del Municipio de Nemocón-Cundinamarca*. Bogotá, Colombia, Universidad ECCI

Freire, P (2008). *Pedagogía de la Autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*- 2ª. Ed. Buenos Aires: Siglo XXI Editores Argentina.

Giroux, H. (1990). Los profesores como intelectuales. *Hacia una pedagogía crítica del aprendizaje*. Barcelona: Ediciones Paidós.

González García, M. y Pérez Sedeño, E. (2002). Ciencia, Tecnología y Género. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, N°2. Ed. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura. España.

Haraway, D. (1991). *Ciencia, cyborg y mujeres*. Madrid: Cátedra.

Harrington, C y Aucúa, A. (2019). Protocolos atención de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género: en búsqueda de la equidad de género en los ámbitos universitarios argentinos. En observación de Reforma Electoral. Hacia una representación paritaria en Argentina. Núm. (6). (pp. 109-114). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ministerio de Gobierno. Disponible en <https://buenosaires.gob.ar/gobierno/perspectiva-de-genero/revista-digital-ndeg-6>

Iriart Gabrielli, Gimena (2021). “Mujeres ausentes del currículum. La inclusión de la perspectiva de género en el proceso de enseñanza- aprendizaje de la cátedra de Historia de las Instituciones Argentinas y Latinoamericanas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Cuyo”.

Lerner, G (1986). *La creación del Patriarcado*. Oxford Press.

Morgade, G. (comp.). (2011). *Toda educación es sexual*. Buenos Aires: Ed. La crujía.

Ranciére, J. (2007). *El maestro ignorante: cinco lecciones sobre la emancipación intelectual*. Buenos Aires: Libros del Zorzal.

Rodriguo Nocetti, M (et.al) (2011). *Trabajar en la Universidad: (Des) Igualdades de género por transformar*. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

Scott, J. (1993). De mujer a género: teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales. En Cecilia Cangiano y Lindsay Dubois, *De mujer a género*, Bs As. CEAL.

Trotta, Lucía (2021). La Universidad como territorio del patriarcado. Material didáctico para la Especialización en Docencia Universitaria. Universidad Nacional de La Plata.

Zabalza Beraza, M. y Zabalza Cerdeiriña, A. (2012). *Innovación y cambio en las instituciones educativas*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.

### **ANEXOS- LEGISLACIÓN UTILIZADA.**

Constitución de la Nación Argentina (2003), 1° ed.- Buenos Aires. Producciones Mawis.  
Convenio OIT N°190, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Ginebra, Confederación de Suiza, 21/6/2019.

Ley N°26743, identidad de género, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 24/05/2012.

Ley N°20744, contrato de trabajo, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 27/09/1974.

Ley N°23592, penalización de actos discriminatorios, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 05/09/1988.

Ley N°26.485, protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 01/04/2009.

Ley N°26559, Creación de la Universidad de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur, Boletín Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 16/12/2009.

Disposición N°410/2015, protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de La Plata, fecha de publicación: 7/10/2015.

Ley N°26743, Derecho a la identidad de género.

Resolución MTEySSN N°05/2007.

