

**Los protocolos de actuación en situaciones de violencia de género y/o discriminación como una nueva etapa de pugna por la ampliación de derechos: el caso de la Universidad Nacional del Sur (2019-2021)**

Ana Clara Denis\*  
Ana Inés Serralunga\*\*



46-69

---

**Resumen**

En los últimos años el activismo feminista en la Argentina adquirió dimensiones extraordinarias. Este trabajo pretende indagar acerca del proceso de creación e instrumentación del Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación de la Universidad Nacional del Sur, entendiendo que la emergencia de dicho protocolo se enmarca en una lucha más amplia que desencadenó procesos de este tipo en otras universidades nacionales. El feminismo interseccional es el núcleo de nuestras perspectivas teóricas, a la luz de cuyas categorías analizamos el contenido de fuentes escritas y orales. Las primeras

---

**Abstract**

In recent years, feminist activism in Argentina has acquired extraordinary dimensions. This paper aims to inquire about the creation and implementation of the "Protocol for addressing gender-based violence and discrimination on the grounds of sexual orientation" at *Universidad Nacional del Sur*. This Protocol arises as part of a broader struggle that triggered similar processes in other National Universities. Feminism and the intersectional approach are at the core of the theoretical perspectives we draw on to analyse the content of written and oral sources. The former are two of the University official documents regard-

---

\* Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Género y Feminismos (CIEGeF), Departamento de Humanidades, Universidad Nacional del Sur - CONICET. Correo electrónico: acdenis95@gmail.com.

\*\* Departamento de Humanidades, Universidad Nacional del Sur. Correo electrónico: aiseerralunga@gmail.com.

incluyen la resolución mediante la cual el Protocolo de la UNS fue aprobado (Res. CSU 497/19) y el informe elevado al Consejo Superior Universitario al cumplirse un año de su implementación (Comité de Actuación, 2021); las segundas están integradas por entrevistas estructuradas y una instancia de observación participante con distintas estudiantes y trabajadoras de la universidad. La información recabada nos permite reflexionar acerca de los consensos y avances establecidos en torno a la búsqueda de la igualdad de género en la UNS, pero también nos invita a preguntarnos hasta qué punto está dispuesta la institución a verse transformada por esta herramienta que ofrece nuevas maneras de proceder ante situaciones de violencia.

**Palabras clave**

protocolo  
violencia de género  
Universidad Nacional del Sur

ing the creation and implementation of the Protocol. The latter are structured interviews and a participant observation with a range of University female students and workers. The information gathered has allowed us to reflect on the consensus and progress established around the search for gender equality at *Universidad Nacional del Sur*. At the same time, it has led us to wonder to what extent the institution is willing to be transformed by this tool that offers new ways to proceed in situations of violence.

**Keywords**

protocol  
gender violence  
*Universidad Nacional del Sur*

**Fecha de recepción**

2 de junio de 2021

**Aceptado para su publicación**

31 de agosto de 2021

## **El feminismo y las universidades entre dos gobiernos: presentación y contextualización de protocolos implementados a nivel nacional**

En los últimos años, el activismo feminista en la Argentina adquirió dimensiones extraordinarias. En este contexto, distintas universidades nacionales (en adelante, UUNN) empezaron a implementar programas y protocolos de actuación contra la violencia de género (PACVG) en reconocimiento de los derechos de las mujeres y otras feminidades, así como también de las masculinidades no hegemónicas<sup>1</sup>. El siguiente trabajo se propone indagar acerca del proceso de creación y puesta en práctica del Protocolo de Actuación en situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación (PASVGyD) de la Universidad Nacional del Sur, identificando a les<sup>2</sup> agentes que intervinieron en su redacción e instrumentación. Problematicar el contexto de producción de dicho protocolo implica entender que su emergencia se enmarca en una nueva etapa de pugna por la ampliación de derechos de quienes integran las comunidades universitarias a nivel nacional, que ha estado fuertemente atravesada por la movilización feminista.

Es por esto que, para situar el estudio del PASVGyD de la UNS resulta fundamental, por un lado, atender la situación de otras UUNN con respecto a la aprobación e implementación de sus protocolos; y por el otro, caracterizar la coyuntura nacional en la que estos emergen, en relación a dos aspectos: la movilización feminista y las políticas universitarias implementadas por los gobiernos de turno.

En lo que respecta a la situación en materia de género en las UUNN, según Torlucci *et al.* (2019), hay un hito decisivo que podemos tomar como punto de partida. En el año 2015, en la Universidad Nacional de San Martín y con la participación de más de 20 universidades, facultades e institutos, se lanzó la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE). Esta iniciativa resultó fundamental para la elaboración de PACVG en las universidades, lo cual se manifiesta, como veremos, en el incremento del número de UUNN que impulsaron sus protocolos luego de la creación de la Red. En el año 2018, la RUGE se institucionalizó en el Consejo Interuniversitario Nacional, con lo cual la importancia que la Red había ido adquiriendo se vio cristalizada en su incorporación al organismo que nuclea a las máximas autoridades de las UUNN.

En un informe realizado por la RUGE<sup>3</sup>, se muestra que el primer protocolo aprobado fue el de la Universidad Nacional del Comahue, en el año 2014 —el único implementado antes de la creación de la Red—, mientras que entre 2015 y 2016

---

<sup>1</sup> Con ello nos referimos a las masculinidades trans y no heteronormativas.

<sup>2</sup> Este trabajo incorpora, bajo distintas formas, el uso no sexista de la lengua. A lo largo del escrito se leerán los/as, les, lxs, entre otras.

<sup>3</sup> Cfr. Torlucci *et al.* (2019).

fueron 11 las UUNN que sancionaron sus protocolos. En 2017 la cifra se duplicó, siendo 14 los protocolos aprobados durante este año. Así, para septiembre de 2018, había un total de 26 UUNN que contaban con reglamentación específica para abordar problemáticas de género. Un año más tarde, en agosto de 2019, desde la página web oficial del gobierno de la Nación se informó que “45 Universidades tendrán Protocolos contra la Violencia de Género”<sup>4</sup>, como resultado de una convocatoria lanzada por la Secretaría de Políticas Universitarias (en adelante, SPU) para generar nuevos protocolos y reforzar las políticas de género en las universidades que ya contasen con uno. Para el año 2019, un porcentaje significativo de las UUNN había creado, aprobado e implementado un protocolo o estaba en proceso de hacerlo.

Caracterizar políticamente el periodo comprendido entre los años 2014 y 2019 —en el cual, como hemos visto, surgió la mayor parte de los protocolos— implica, necesariamente, enfatizar que ha sido un momento histórico del movimiento feminista en la Argentina y en América Latina. En nuestro país, se realizó en 2015 la primera marcha “Ni Una Menos”<sup>5</sup>, como reclamo al Estado frente a la cantidad cada vez más alarmante de femicidios. Esta movilización y esta consigna, de alguna manera, inauguraron una nueva etapa en el movimiento, que desde entonces se mantuvo firme en el país y en el continente. En 2018, el reclamo por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito y las movilizaciones por la sanción de la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo<sup>6</sup> (finalmente aprobada en 2020) convocaron a miles de mujeres y disidencias en las calles de todas las ciudades argentinas. Creemos que la emergencia de los protocolos en distintas universidades no puede desvincularse de estos dos grandes hitos, marcados por la masividad y la radicalidad de las movilizaciones referidas.

En cuanto a las políticas universitarias implementadas durante este periodo, el cambio de gobierno del 2015 sin duda marca dos escenarios diferentes<sup>7</sup>. Durante la gestión de la alianza Cambiemos (2016-2019) muchas de las medidas progresistas de los años kirchneristas<sup>8</sup>, que apuntaban a una democratización del acceso

---

<sup>4</sup> “45 universidades tendrán protocolos contra la violencia de género” (13 de agosto de 2019), *Argentina.org.ar*, [disponible en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/45-universidades-tendran-protocolos-contra-la-violencia-de-genero>].

<sup>5</sup> “Así se vivió la histórica marcha ‘Ni una menos’ en todo el país” (4 de junio de 2015), *Telam.com.ar*, [disponible en <https://www.telam.com.ar/notas/201506/107557-ni-una-menos-marcha-en-todo-el-pais.html>].

<sup>6</sup> “Pañuelazo por el aborto legal” (12 de febrero de 2018), *Página 12*, [disponible en <https://www.pagina12.com.ar/96571-panuelazo-por-el-aborto-legal>].

<sup>7</sup> Para un análisis más detallado, cfr. Gómez (2019).

<sup>8</sup> A pesar de que el periodo de implementación de protocolos que estamos abordando en este trabajo comienza en el año 2014, creemos que las medidas tomadas en materia de

a los estudios universitarios, experimentaron un franco retroceso. Las políticas universitarias del gobierno de Macri, a simple vista, establecen continuidades con aquellas implementadas durante el modelo menemista de los 90, de consecuencias excluyentes, que, de alguna manera, el kirchnerismo había intentado paliar. Si durante los gobiernos de Néstor Kirchner y Cristina Fernández la preocupación por ampliar el acceso al nivel universitario fue materializada en políticas de acompañamiento al desempeño educativo de los sectores populares, durante la administración macrista esta perspectiva fue puesta abiertamente en crisis (Gómez, 2019). Medidas como el PROG.R.ES.AR<sup>9</sup> y la apertura de nuevas universidades públicas<sup>10</sup>, tuvieron su contracara durante la administración Cambiemos, que en su gestión no creó ninguna universidad pública a nivel nacional. A su vez, en reiteradas declaraciones oficiales, distintos/as funcionarios/as de este gobierno desprestigiaron a las instituciones públicas universitarias, lo cual, junto a otras medidas regresivas, ilustra sin duda la orientación que se le dio al acceso, la permanencia y el egreso durante esta gestión.

Estas políticas del gobierno de Cambiemos fueron fuertemente rechazadas por las mayorías populares y tuvieron como consecuencia una insistente movilización estudiantil y docente que, en repetidas ocasiones, colmó las calles. Las tomas de colegios secundarios y de facultades universitarias de todo el país durante mediados de 2018<sup>11</sup>, así como las marchas federales educativas que tuvieron lugar durante ese mismo año y el anterior, son contundentes ejemplos. En nuestra ciudad y en la UNS, estas movilizaciones se replicaron. Se organizaron grandes asambleas estudiantiles e interclaustrales, de amplia convocatoria, en las que estos

---

políticas universitarias durante los años 2014 y 2015 no pueden escindirse de otros conjuntos de medidas tomadas en años anteriores de los gobiernos kirchneristas en materia de género, tales como: la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (aprobada en 2010), la Ley 26.618, conocida como "Ley de Matrimonio Igualitario" (aprobada en 2010) y la Ley 26.743 de Identidad de Género (aprobada en 2012). Consideramos que tales medidas, aunque no estén incluidas en el recorte temporal de nuestro trabajo, sientan un precedente y son fundamentales para indagar acerca de la proliferación de PAcVG.

<sup>9</sup> Por caso, el PROG.R.ES.AR es un programa integral de becas educativas que busca acompañar a estudiantes de todos los niveles de formación durante su trayectoria académica, a través de un incentivo económico que les permita poder avanzar en sus estudios hasta completarlos, fortaleciendo su ingreso, permanencia y egreso. Cfr. "¿Qué son las Becas Progresar?", Argentina.gov.ar, [disponible en <https://www.argentina.gov.ar/educacion/becasprogresar/institucional/>].

<sup>10</sup> En el período 2003-2015, se creó un número considerable de instituciones estatales, entre universidades e institutos universitarios (Gómez, 2019).

<sup>11</sup> "#ParoUniversitario: se multiplican las tomas en todo el país" (24 de agosto de 2018), *Latinta.com.ar*, [disponible en <https://latinta.com.ar/2018/08/paro-universitario-facultades-tomadas-pais/>].

reclamos también se hicieron presentes y en las cuales se votó la toma de dos instituciones educativas de la ciudad<sup>12</sup>.

Por lo antedicho, reiteramos que esta contextualización resulta fundamental para abordar los procesos de creación e implementación de los protocolos en nuestro país, y en particular en la UNS, en cuanto entendemos que las UUNN no están aisladas, sino que se ven atravesadas por los conflictos que marcan a la sociedad en la que están insertas. En este sentido, los PASVGyD pueden leerse como la cristalización institucional de una lucha feminista contra la violencia de género que nace en las calles y que, en ocasiones, se vincula fuertemente con otros reclamos, como la defensa de la educación pública.

### **Experiencia, teorización, nuevas experiencias, nuevas teorizaciones. El feminismo de la calle a la universidad**

Como ya hemos mencionado, el núcleo de nuestras perspectivas teóricas es el feminismo interseccional. Por feminismo entendemos, en un sentido amplio, aquella corriente teórica y política cuyo gran objetivo radica en luchar contra la opresión de las mujeres (De Miguel y Cobo, 2002), de las disidencias sexuales y de otras personas que contraríen las dicotomías binarias (Butler, 2007). Debido a la gran heterogeneidad de los colectivos que se erigen como sujetos de estas luchas, la interseccionalidad se constituye en un enfoque ineludible para poder teorizar y practicar el feminismo en nuestro país y en nuestro continente. Los escritos de autoras feministas poscoloniales (Mohanty, 2008) y decoloniales (Paredes, 2010; Gargallo, 2013) dan cuenta de que resultaría problemático indagar acerca del patriarcado sin pensar conjuntamente sus imbricaciones con otras relaciones de poder (Viveros Vigoya, 2016), como lo son las generadas por el racismo, la heteronormatividad, el capacitismo y el clasismo.

La sucesiva creación de programas y protocolos de actuación contra la violencia de género y/o discriminación en las UUNN ha suscitado la reflexión de distintas académicas y militantes feministas que participaron activamente del diseño y la materialización de propuestas vinculadas a los estudios de género y feminismo.

---

<sup>12</sup> "Toman las escuelas dependientes de la UNS" (28 de agosto del 2018), *LaNueva.com*, [disponible en <https://www.lanueva.com/nota/2018-8-28-20-53-0-toman-las-escuelas-dependientes-de-la-uns>]. "BAHÍA BLANCA- CONFLICTO EDUCATIVO. [URGENTE] Bahía Blanca: La 4º Asamblea Educativa votó la toma del Instituto Avanza" (18 de septiembre de 2018), *Laizquierdadiario.com*, [disponible en <https://www.laizquierdadiario.com/URGENTE-Bahia-Blanca-La-4o-Asamblea-Educativa-voto-la-toma-del-Instituto-Avanza>].

La producción de Vanesa Vázquez Laba y Cecilia Rugna (2015; 2017) resulta pertinente debido a que historiza las relaciones entre el feminismo y las universidades en la Argentina y recupera algunas respuestas institucionales pioneras en casos de violencia de género. Estas autoras brindan un marco conceptual que problematiza las dos líneas teóricas principales desde las que se suele abordar esta particular forma de violencia, las cuales tienen implicancias políticas concretas en lo que atañe a la definición de los agentes involucrados en tales situaciones. En este sentido, explican cuáles son los alcances y limitaciones del uso de conceptos como “violencia familiar”, “violencia contra las mujeres” y “violencia de género” (Vázquez Laba y Rugna, 2017: 111), concluyendo que esta última es la categoría que, al menos por el momento, permite abordar situaciones de violencia en su complejidad y en términos no esencialistas<sup>13</sup>.

El comité académico de género de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo (AUGM), en otro orden, publicó una compilación de Patricia Rojo y Violeta Jardon (2018), titulada “Los enfoques de género en las universidades”. En este libro digital encontramos distintos capítulos en los que se describe el grado de avance en materia de género de distintas universidades argentinas que conforman AUGM (UNER, UNCuyo, UBA, UNLP, UNR, UNC y UNSAM)<sup>14</sup>. En lo que hace a nuestro objetivo, hemos de destacar el capítulo de Eliana Vázquez y Verónica Cruz (2018), en el cual se define la violencia de género como una violación a los derechos humanos legitimada por el modelo socio-cultural patriarcal dominante. En esta

---

<sup>13</sup> En lo que atañe a nuestro tema de investigación, recuperamos la categoría de “violencia de género” por ser común a la gran mayoría de los protocolos de las UUNN. En vistas del carácter relacional del género, la noción de “violencia de género” aparece ampliando el alcance de otras definiciones que quedaban algo flacas al momento de dar cuenta de las dimensiones del odio patriarcal. Así, la “violencia doméstica”, además de no identificar al sujeto violento, no daba cuenta de aquello que sucediera por fuera del hogar. Por otro lado, la “violencia intrafamiliar” corrige un poco tal invisibilización. La violencia de género, por último, es una categoría que permite reconocer a cualquier persona como agente (con lo cual, las mujeres son desplazadas del lugar de víctimas pasivas y pueden incluso reconocerse como perpetradoras de violencia), pero los debates al respecto están lejos de haber sido saldados (Vázquez Laba y Rugna, 2015). Algunas autoras sostienen que la noción de género desdibuja a quienes, en términos generales, se señala como los mayores maltratadores (esto es, hombres cisheterosexuales). Sin embargo, dicha noción resulta necesaria para dejar de excluir los travesticidios y otros crímenes de odio contra las disidencias que ejerce la violencia patriarcal.

<sup>14</sup> Entre los logros más significativos que estos trabajos identificaron, podemos nombrar: a) la profundización de programas orientados a garantizar la igualdad de oportunidades en relación con el género y la orientación sexual; b) la evaluación del funcionamiento de protocolos ya implementados; c) la apertura o fortalecimiento de grupos, centros e institutos de estudios de las mujeres y del género; d) la apertura de nuevas cátedras de género y feminismo; y e) algunas medidas más específicas o circunscriptas a universidades particulares, como la creación de becas para personas trans.

línea, herramientas tales como programas institucionales y PACVG son definidas por las autoras como protectorias y ampliatorias de los derechos de las personas afectadas por la violencia por razones de género.

Un balance más actualizado acerca de la sanción de protocolos en las UUNN lo constituye la ya citada publicación de las coordinadoras de la RUGE (Torlucci *et al.*, 2019). En la misma, las autoras sostienen que el aumento del número de UUNN con PACVG es tan significativo, que, a su criterio, nos encontramos transitando una segunda reforma universitaria, necesariamente feminista. Así, una universidad gestionada por y para una pluralidad de mujeres y disidencias, aseguraría mayores niveles de democratización e igualdad (Torlucci *et al.*, 2019).

Con respecto a la Universidad Nacional del Sur, debido al carácter reciente de la aprobación del Protocolo de Actuación en Situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación, no contamos con artículos académicos específicos que aborden cuestiones atinentes a su implementación. Sin embargo, en un trabajo a publicar en el próximo libro digital del Comité Académico de Género de AUGM, damos cuenta de las distintas organizaciones feministas que han establecido distintos vínculos con la UNS desde el primer Ni Una Menos. La sanción de nuestro protocolo (así como la de los protocolos de otras universidades) está en deuda con los activismos que han permeado desde fuera de la institución. Como tantas otras demandas de la sociedad civil a la universidad, la aprobación del protocolo fue posibilitada por los intereses de las diversas integrantes de la comunidad universitaria que impulsaron el proyecto, por las relaciones de fuerza entre las tendencias políticas que inciden en el gobierno de la universidad y por el apoyo que recibió la propuesta por parte de distintas/os estudiantes, docentes, auxiliares, no docentes y autoridades (Denis *et al.*, 2021). En este trabajo recuperamos algunas opiniones acerca de la implementación del protocolo y, sin dejar de lado matices y salvedades, en términos generales, las activistas entrevistadas consideraron que el PASVGyD constituye un avance altamente significativo en materia de género. En función de lo señalado y haciendo propias las palabras de Vázquez y Cruz (2018), podríamos, en fin, definir al Protocolo de Actuación contra la Violencia de Género y/o Discriminación de la UNS como una herramienta de reconocimiento, protección y ampliación de derechos, cuyos ejes de trabajo (uno promocional-preventivo y otro interventivo) buscan transformar las relaciones desiguales entre distintas identidades de género y orientaciones sexuales dentro y fuera de nuestra casa de estudios<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Estas autoras acuñan la definición referida para el protocolo aprobado en la UNLP. La hemos incorporado a nuestro trabajo debido a que, luego de haber estudiado el documento del protocolo de la UNS y su posterior implementación, consideramos que la definición aplica también al protocolo de la institución de la que somos parte.

## **Ser feminista en la universidad: algunas consideraciones metodológicas y el conocimiento situado como horizonte**

Al hablar de la construcción de conocimientos situados, Donna Haraway (1995) da cuenta de los sesgos (de género, raza, clase, entre otros) de que adolecen un sinnúmero de investigaciones que fueron llevadas a cabo desde la idea de que se puede ver el mundo desde todas partes y desde ningún lugar, de forma desencarnada, desmarcada y trascendente. Sosteniendo que, en realidad, no existen saberes científicos que no sean situados, Haraway expresa que son las perspectivas parciales aquellas que contribuyen a la construcción de un conocimiento racional y autocrítico sin pretensiones de universalidad. Y son las “epistemologías de la localización, del posicionamiento y de la situación” (Haraway, 1995: 335) aquellas que permiten cuestionar los discursos que, desde lugares de dominación, reclaman el poder de ordenar los cuerpos diferenciados y crear para sí la categoría de no marcados, el poder ver y no ser vistos.

Por ello, suscribiendo a la propuesta de esta autora, nos interesa explicitar el lugar desde el cual interrogamos la “porción de realidad” (Guber, 2004) aquí estudiada. Somos activistas feministas que estudiamos, militamos y actualmente trabajamos en la Universidad Nacional del Sur. Institución que, como lugar que habitamos y buscamos transformar, nos compele a no poder pensar nuestro problema desde la segura posición de exterioridad (Ahmed, 2021). Esta consideración se torna aún más relevante, teniendo en cuenta que una de las autoras de este artículo integra uno de los órganos de aplicación del PASVGyD de la UNS. En otras palabras, estamos estudiando un problema en el que, desde un primer momento, estuvimos involucradas<sup>16</sup>, porque, como feministas, actuamos para transformar nuestros espacios, por mucho que choquemos contra los “muros de ladrillos” (Ahmed, 2021: 180) que presentan las instituciones cuando la reproducción del poder se ve amenazada por distintas intervenciones. Esta identidad anfibia de quienes se desplazan por los ambientes académico y militante generando cruces y solidaridades (Svampa, 2008) aparece también en otras personas que han impulsado la sanción de protocolos y programas contra la violencia de género en otras universidades, según indican Vazquez Laba y Rugna, cuando se refieren a la “doble militancia” (2017: 15) académica y feminista que las atraviesa a ellas mismas y a colegas de otras UUNN.

En fin, desde nuestro lugar de mujeres feministas universitarias, nos abocamos a analizar el contenido de fuentes escritas y orales. Tomando como marco los méto-

---

<sup>16</sup> Como integrantes del Centro de Estudiantes de Humanidades, participamos de las críticas realizadas al primer borrador del proyecto de creación del protocolo, así como de determinados reclamos elevados al CSU, vinculados a situaciones de abuso de autoridad. Asimismo, las redes de la militancia feminista extrauniversitaria nos llevaron a acompañar situaciones de violencia de género que, en ocasiones, involucraban a personas de la universidad.

dos de investigación cualitativa, entendemos por análisis del contenido la descripción e interpretación de lo dicho en estas fuentes, con el objetivo de establecer vínculos con las categorías teóricas ya descritas (Gomes, 2007). Un documento escrito con el que trabajamos es la Res. CSU 497/19 y su respectivo Anexo, que contiene la redacción de la versión final del PASVGyD, que fue aprobado el día 17 de julio de 2019. Examinar dicha resolución nos permite conocer los antecedentes en virtud de los cuales el CSU decidió aprobar el protocolo en cuestión. A su vez, la lectura del PASVGyD nos acerca a los problemas que este propone abordar y la lógica política desde la que busca incidir en la universidad.

Por otro lado, realizamos entrevistas estructuradas a la Subsecretaria de Derechos Humanos de la UNS (2018-2021), a una integrante del Observatorio de Género y Diversidad Sexual (OGDS) de la misma universidad y a una integrante del Comité de Actuación<sup>17</sup> del PASVGyD, que fue designada luego de la creación de los órganos de aplicación del protocolo. Mediante estas entrevistas buscamos conocer las experiencias y perspectivas de los actores sociales intervinientes (Sautu *et al.*, 2005) en el proceso de redacción y puesta en marcha del mencionado protocolo. Al examinar las entrevistas pudimos acceder a distintas aristas del proceso que no quedaron documentadas por escrito (como las convergencias y conflictos de intereses entre quienes formaron parte de la redacción y aprobación del documento) y los alcances y limitaciones que se encontraron durante los primeros meses de puesta en práctica del protocolo.

En tercer lugar, contamos con el registro generado a partir de una observación participante en el marco de una reunión informativa entre profesionales del Comité de Actuación del Protocolo y los centros de estudiantes de la UNS. Esta instancia resultó fundamental para la democratización de la información acerca del funcionamiento del protocolo, considerando que las trayectorias de formación en género de los estudiantes presentes eran disímiles. En este sentido, nuestro registro de campo nos acercó a las principales inquietudes de estudiantes de las distintas unidades académicas de la UNS, muchos/as de los/as cuales entraban en contacto con el contenido del protocolo por primera vez.

Por último, contamos con el informe elaborado por el Comité de Actuación del PASVGyD y presentado al CSU al cumplirse un año de la implementación del protocolo<sup>18</sup>. Al ser un documento de carácter público y elaborado por profesionales especializadas, el mismo fue escrito bajo criterios sumamente cuidadosos en

---

<sup>17</sup> Este órgano está compuesto por tres profesionales —una psicóloga, una trabajadora social y una abogada— y su trabajo se aboca a la atención inmediata de denunciantes de situaciones de violencia de género y/o discriminación y a la disposición de medidas urgentes.

<sup>18</sup> El PASVGyD de la UNS establece que los órganos de aplicación deben entregar informes anuales de las actuaciones al CSU (art.9, inc. d).

lo que concierne a la protección de la confidencialidad de las/os denunciantes y la no revictimización. En esta línea, si se citaron ciertos casos puntuales a fin de respaldar los datos cuantitativos disponibles y comprender fenómenos sociales complejos, los mismos fueron aludidos en términos generales y sin incluir detalles que pudiesen poner en riesgo la integridad de quienes realizaron denuncias. En fin, proponemos recorrer, a partir del análisis interrelacionado de todas las fuentes citadas, el proceso de redacción, aprobación e instrumentación del PASVGyD, a través de los ejes que desarrollaremos a continuación.

### **Redacción y aprobación del PASVGyD en la UNS: del sostén de las redes feministas y los cuestionamientos que suscitó el proceso al interior de la institución**

La lectura y análisis de la Resolución CSU 497/19 —en la que consta el dictamen de aprobación del Consejo Superior Universitario de la UNS y el protocolo aprobado propiamente dicho— nos permite conocer los marcos normativos y antecedentes en virtud de los cuales el CSU decidió aprobar el Protocolo de Actuación en situaciones de Violencia de Género y/o Discriminación.

En primer lugar, este documento cita distintas convenciones internacionales<sup>19</sup> y leyes sancionadas en nuestro país concernientes a la ampliación de derechos de las mujeres y diversidades<sup>20</sup>. Asimismo, se destacan como antecedentes la creación de PACVG de otras UUNN, la institucionalización de la RUGE en el CIN y la voluntad expresada en los Convenios Colectivos de Trabajo de les docentes y no docentes de la UNS de evitar y eliminar situaciones de acoso laboral y/o acoso sexual.

En segundo lugar, en la Res. CSU 497/19 se reconoce que existe un vacío normativo que obtura el goce de los derechos de las personas afectadas por la violencia de género y de las disidencias sexuales. Tal vacío tendría origen en una falta de reconocimiento de las situaciones violentas como tales —es decir, su naturaliza-

---

<sup>19</sup> La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada por ley en Argentina en 1985 y con jerarquía constitucional desde 1994, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) de 1995, ratificada por Argentina por la ley 24.632.

<sup>20</sup> La ley nacional 26.061 de Protección Integral de los derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, vigente desde 2005; el Programa de Educación Sexual Integral (ESI), ley nacional 26.150, sancionada en el año 2006; la ley nacional 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos donde desarrollen sus relaciones interpersonales, vigente desde 2009; la ley nacional 26.743 de Identidad de Género, vigente desde 2012 y la ley nacional 27.499, Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Poderes del Estado, vigente desde 2019.

ción—, con lo cual la aprobación del protocolo se constituye en una herramienta de preservación de derechos que en la práctica son vulnerados. En este sentido, los primeros artículos que componen el PASVGyD dan cuenta de que la lógica política que motiva su sanción radica en el reconocimiento de una situación de desigualdad entre hombres, mujeres y otras feminidades, así como entre personas heterosexuales y no heterosexuales. A continuación, realizaremos un breve recorrido por el documento, deteniéndonos en los artículos que, a nuestro modo de ver, ilustran lo señalado.

El protocolo incluye como principios rectores la celeridad, la no revictimización, el asesoramiento, la apertura de procesos sancionatorios contra quienes ejerzan violencia de género en la UNS y la garantía de confidencialidad a las/les denunciante(s) (art. 2, incisos a, c, d, f y g). Los objetivos se corresponden con estos principios rectores y están orientados a “garantizar a la comunidad universitaria un ámbito de confianza, seguridad y respeto a los derechos de las mujeres y de las personas LGTBTTIQ” (art. 3, inciso a). El protocolo comprende a todos/as los/as integrantes de la comunidad universitaria y abarca la totalidad de los espacios (físicos y virtuales) del ámbito de la UNS (art. 4 y 5). Basándose en definiciones establecidas en la Ley 26.485, describe los distintos tipos de violencia hacia las mujeres y disidencias (art. 6 a 8). Los órganos que se crean con el fin de hacer cumplir lo establecido en el protocolo son el Comité de Actuación y el Consejo Asesor y de Intervención<sup>21</sup> (art. 9 y 10), ambos compuestos por profesionales formados en género. En el art. 12 se detallan los procedimientos respecto de: a) las denuncias y consultas; b) las actuaciones institucionales iniciales; c) las medidas de protección inmediatas a las personas denunciante(s); y d) las aperturas de procesos sancionatorios. En todos estos procedimientos y medidas priman los principios rectores enunciados en las primeras páginas del texto, con lo cual sostenemos que, a primera vista, en el plano de la letra, hay una relación coherente entre lo que se afirma que se desea lograr y los mecanismos que se proponen para ello. El Art. 13 resulta crucial en tanto establece que las autoridades de los espacios de la UNS en que hayan tenido lugar los hechos denunciados deben prestar colaboración obligatoriamente al Comité de Actuación cuando este lo requiera (art. 13). El concepto de “deber de colaboración” sugiere que, en situaciones de violencia, no se puede ser neutral: si el protocolo se propone erradicar la violencia de género y la discriminación por orientación sexual, callar no es una opción pues implica posicionarse del lado del denunciado/a. En último término, la existencia de un presupuesto anual propio (art. 16), que esté destinado a la ejecución del protocolo y a las campañas de concientización, implica que se comprende que un protocolo de este tipo no puede cumplirse sin recursos.

---

<sup>21</sup> Compuesto por dos estudiantes, un/a docente de la UNS, un/a docente de las Escuelas Medias de la UNS; un/a no docente, el/la subsecretario/a de DDHH de la UNS y un/a representante de la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNS.

En concordancia con lo dicho al comienzo del trabajo, el marco legal y normativo citado en la Res. 497/19 da cuenta de una sensibilidad con respecto a la temática de los/as consejeros/as superiores/as que aprobaron el PASVGyD. La votación unánime positiva que consta en el acta 828 del CSU (correspondiente al 17/7/19) es, en este sentido, significativa y sienta un precedente de peso, independientemente de todo un trasfondo de negociaciones, incomodidades y reticencias que pudimos conocer mediante los testimonios de las entrevistadas. A su vez, la lógica política impresa en el documento del PASVGyD permite pensar que quienes intervinieron en el proceso de redacción contaron con determinados saberes especializados en materia de violencia de género. Desde nuestro punto de vista, estos son indicios de que el contexto de movilización feminista anteriormente caracterizado ha logrado ingresar a nuestra universidad.

En términos generales, nuestras entrevistadas coinciden en esta premisa de que, en palabras de una de ellas, “este protocolo tiene *todo que ver* con el momento histórico de movilización feminista”<sup>22</sup>. AM lo expresó en términos de que el contexto “ayudó un montón”<sup>23</sup> a instalar la temática en la UNS, destacando que las denuncias contra la violencia de género y/o discriminación han abandonado ese lugar de deslegitimación en que se las situaba desde discursos patriarcales, tanto fuera como dentro de la universidad: “si todo un contexto social, político, está diciendo ‘esto es violencia’, y la institución te dice ‘esto es violencia’, estás habilitada a denunciar con ciertas garantías”<sup>24</sup>. Las otras dos interlocutoras formulan afirmaciones más tajantes, sugiriendo que es el movimiento feminista el gran impulsor de cambios en las instituciones estatales en general y en las UUNN en particular. A la afirmación de SS citada al comienzo del párrafo, se le suma la de una docente del OGDS, que manifestó: “esta oleada feminista (...) propicia que los reclamos del movimiento se materialicen en las instituciones”<sup>25</sup>. Con ello, los cambios institucionales en materia de género no podrían concebirse sin “el marco” de las luchas que transcurren en las calles: “por supuesto que esto tiene que ver con el movimiento Ni Una Menos y con la marea verde”<sup>26</sup> que fue arrasadora”<sup>27</sup>. En suma, vemos que, en términos generales, las tres informantes coinciden con nuestra lectura en lo que atañe a la relación entre el “boom” de protocolos en las universidades y el contexto social de movilización de mujeres y disidencias.

En cuanto al proceso de redacción del documento del protocolo, se registró la participación de una diversidad de agentes de manera directa (integrantes del

---

<sup>22</sup> Entrevista a Silvia Scheider, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

<sup>23</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>24</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>25</sup> Entrevista a Micaela Gasparini, Bahía Blanca, 30 de abril de 2020.

<sup>26</sup> Se refiere a los masivos reclamos por la legalización del aborto en el año 2018.

<sup>27</sup> Entrevista a Silvia Scheider, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

OGDS UNS, la Subsecretaría de DDHH de la UNS) o indirecta, a través de observaciones y consideraciones (el Grupo de Género y Feminismo del Departamento de Humanidades, gremios, centros de estudiantes, consejos departamentales). Asimismo, las redes feministas interuniversitarias cumplieron un rol fundamental. La Subsecretaría de DDHH entrevistada valora que, al ser la UNS una de las pocas UUNN que no contaba aún con protocolo en ese momento, se buscó “sacar lo mejor” de todos los protocolos ya existentes: “en base a toda esa experiencia de todos los protocolos que ya había pudimos hacer una versión mejoradísima”<sup>28</sup>. También se hace énfasis en que tanto la Coordinadora Ejecutiva de la RUGE (CIN) como referentes del Instituto Nacional de las Mujeres dieron el visto bueno al documento presentado: “este protocolo, antes de aprobarlo en [el Consejo] Superior, tuvo devolución del INAM (con todas las objeciones que podamos tener sobre esta institución) y lo vio también Vanesa Vázquez Laba”<sup>29</sup>. AM resalta, además, el lugar trascendental que tuvo la coordinación del trabajo con la delegada de la RUGE (EA) en nuestra universidad: “pudimos trabajar muy bien y EA fue acercando las sugerencias de RUGE”<sup>30</sup>.

Como indicamos, un aspecto que nos resulta crucial para pensar el proceso de sanción del protocolo es el que atañe a la construcción de consensos, los conflictos de interés y las reticencias que suscitó su aprobación. La observación que una de las entrevistadas realiza nos permite reparar en la “contracara” de la sensibilidad y concientización creciente que mencionamos como impulsora de ciertos cambios. Frente a estos aspectos, emerge la respuesta y el discurso reiterado de quienes, en expresiones parafraseadas por la entrevistada, advierten que “ahora hay que cuidarse”, que hay que “tener cuidado cuando uno hace examen a puertas cerradas”, o “si le hacés un chiste a una chica y ahora no les gusta que las piropeen”. AM afirma que “de eso hubo un montón”<sup>31</sup> y agrega que cuando la primera versión del proyecto fue enviada a los distintos departamentos académicos para su revisión, mientras que

sobre todo del Departamento de Humanidades habían venido muchos aportes; de los otros había venido... “algo”... había venido el típico cuestionamiento machista de por qué si es “protocolo de género” tiene que ser género... “femenino” o “masculino”, defender a los hombres también<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>29</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>30</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>31</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>32</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

Esto también nos habla de lo que sucede cuando el feminismo ingresa a las instituciones para transformarlas. Estos puntos de conflicto tienen lugar cuando determinado avance en materia de derechos implica un recorte a los privilegios de las personas que, de alguna u otra forma, resultaban beneficiarias o no eran afectadas por la situación de desigualdad establecida. Por otra parte, este testimonio da cuenta de que, independientemente de que el protocolo haya sido aprobado de forma unánime en el CSU, existen puntos de conflicto que —aunque permanezcan ocultos bajo el rótulo de la unanimidad y no siempre queden registrados—, continúan formando parte del imaginario social e institucional.

Por último, también en este sentido, nos resultó significativa la inquietud que dos alumnas manifestaron en el marco de la reunión informativa entre profesionales del Comité de Actuación del Protocolo y los centros de estudiantes de la UNS, a propósito de cuál sería el alcance real del protocolo cuando se denunciara a una persona con poder. Una de ellas manifestó su preocupación acerca de las posibles represalias en caso de conocerse el nombre de la persona denunciante. Otra estudiante adhirió a este temor, poniendo el foco en casos que involucraran a profesores, puesto que, desde su perspectiva, detentan un poder suficiente como para permanecer impunes.

Creemos que lo hasta aquí desarrollado con respecto al proceso de redacción y aprobación del protocolo puede sintetizarse en la puja entre lo instituido y lo instituyente. Dos de las entrevistadas lo expresan de la siguiente manera: “el protocolo fue hecho con una perspectiva feminista”<sup>33</sup>; “siempre tuvimos (...) un posicionamiento, sabíamos que (...) hablábamos desde y por el feminismo, de eso no hubo duda”<sup>34</sup>. Sin embargo

No fue fácil, en una institución que abarca desde personas formadas en género hasta personas enraizadas en las más patriarcales y violentas costumbres, lograr que el documento tuviera consenso y fuera aprobado. (...) Hubo que defenderlo, hubo que modificarlo innumerables veces, hubo que adaptarlo<sup>35</sup>.

### **La instrumentación y la brecha entre el ideal de la norma y una realidad conflictiva**

En nuestras entrevistas realizadas durante el mes de mayo de 2020 se puede leer una valoración altamente positiva del impacto inicial de la instrumentación del protocolo, sobre todo en comparación con lo que ocurría con las situaciones de violencia de género antes de su existencia. La Subsecretaria de DDHH y la integrante del OGDS

---

<sup>33</sup> Entrevista a Micaela Gasparini, Bahía Blanca, 30 de abril de 2020.

<sup>34</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>35</sup> Entrevista a Micaela Gasparini, Bahía Blanca, 30 de abril de 2020.

coincidieron en señalar que el PASVGyD generó un aumento de las denuncias y mayores expectativas en cuanto a la resolución de este tipo de conflictos: “Antes (...) había situaciones, pero no se denunciaban mucho, o no prosperaba. Ahora que está el protocolo se denuncia más”<sup>36</sup>; “[antes se] dejaba a libre decisión de cada departamento y sus autoridades o centros de estudiantes” y “muchas de las veces las mujeres terminaban siendo las perjudicadas (...). También es clara la diferencia cuando se trataba de un alumno, a cuando se trataba de un docente, una autoridad o administrativo”<sup>37</sup>. De alguna forma, esto sugiere que el protocolo proporcionó una guía coherente para la resolución de situaciones de violencia de género y/o discriminación. O, como lo dijera una entrevistada, el PASVGyD se erigió en “un instrumento institucional” que alentó a “denunciar con ciertas garantías”<sup>38</sup>. Luego de un período en que las consultas y denuncias fueron recibidas por la propia Subsecretaría de DDHH —para quien esto resultó muy desgastante, ya que emprendió su formación en violencia de género al asumir su cargo y debió intervenir en situaciones que “no estaba preparada emocionalmente para enfrentarlas”<sup>39</sup>— se conformaron los órganos de aplicación del protocolo. Una vez designadas/os sus integrantes, las tareas de recepción de consultas y denuncias pudieron desempeñarse con facilidad, y se logró cumplir con los objetivos y principios rectores del PASVGyD: “Creo que sí, que ha funcionado muy bien hasta ahora. Al menos en los casos que se han presentado, creo que lo hemos podido resolver bien, que no hemos tenido mayores inconvenientes”<sup>40</sup>; “tenemos algunas cuestiones procedimentales que habrá que ir puliendo a medida que se vayan presentando pero por el momento (...) se nos ha allanado el camino desde la Subsecretaría de DDHH, y estamos trabajando mucho”<sup>41</sup>.

Al cabo de un año de implementación del PASVGyD, el Comité de Actuación entregó un informe al CSU, en el cual figura la primera sistematización de datos cuantitativos y cualitativos en lo que atañe a las situaciones de violencia de género y discriminación denunciadas en la UNS. Dicho informe presenta un análisis estadístico de los 50 casos abordados entre noviembre de 2019 y diciembre de 2020, que arroja resultados que comentaremos a continuación.

En primer término, el 86% de las personas que consultaron sobre y/o denunciaron situaciones de violencia al PASVGyD son mujeres adultas;

la mayoría de las consultas o denuncias fueron hechas por estudiantes y, en segundo lugar, se ubicaron las docentes. Por otro lado, hubo

---

<sup>36</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>37</sup> Entrevista a Micaela Gasparini, Bahía Blanca, 30 de abril de 2020.

<sup>38</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>39</sup> Entrevista a Andra Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>40</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>41</sup> Entrevista a Silvia Scheider, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

presentaciones de mujeres que prestan servicios en el ámbito de la UNS: dos empleadas administrativas de SOSUNS y otra de CONICET [instituto de doble dependencia]<sup>42</sup> (Comité de Actuación, 2021: 6).

Respecto de los ámbitos y tipos de violencia, se señala que, en todos los casos en que la denuncia fue elevada por una docente, no docente o trabajadora que presta servicios a la UNS, el proceso se enmarcó dentro de la violencia laboral de género. Según se indica (a excepción de una trabajadora que manifestó estar sufriendo violencia económica y otra cuya denuncia se cataloga como homolesbotransfobia), todas estas consultas se circunscribieron a la violencia psicológica. Al contrario, entre las/os estudiantes que consultaron o denunciaron casos, predomina la violencia (psicológica, simbólica, física, sexual y económica) y discriminación por orientación sexual en el ámbito doméstico, quedando el ámbito educativo (espacios físicos y virtuales de la UNS) en segundo lugar.

En otro orden de ideas, la información cualitativa que complementa estos datos y repone contextos y puntos de contacto entre los distintos casos abre una serie de reflexiones para seguir pensando qué posibilidades tiene la UNS de intervenir en una diversidad de situaciones que se sustentan en un sistema de violencias de carácter estructural.

Para empezar, en lo relativo a todos los casos denunciados, el informe destaca la importancia de contar con estabilidad económica y redes de apoyo para poder salir de las situaciones de violencia. De acuerdo con ello, quienes carecen de autonomía económica o manifestaron vivir con sus agresores/as, necesitan de la activación de otro tipo de mecanismos, en comparación con quienes cuentan con un ingreso propio, obra social y vivienda propia, entre otros. Por ello, coincidimos con las autoras del informe en que la articulación con otros organismos, así como con otras dependencias de la universidad, resulta fundamental para combatir situaciones de precariedad material, en vistas de que son las/os estudiantes que denunciaron ser violentadas/os en el ámbito doméstico quienes deben hallar rápidamente otro lugar para vivir y un ingreso para poder seguir estudiando. En esta línea, el hecho de que la universidad cuente con un sistema de becas económicas de distinto tipo (subsidios económicos, de transporte, residencias)<sup>43</sup> puede marcar la diferencia en estos casos en los que, si a la universidad no le corres-

---

<sup>42</sup> En estos dos casos “híbridos”, no resulta claro hasta dónde el protocolo tiene injerencia, y la resolución de estas situaciones depende, en gran medida, de que las otras entidades involucradas (en estos casos, SOSUNS y CONICET) reconozcan la validez y experticia de lo dicho en los documentos producidos por los órganos del PASVGyD de la UNS.

<sup>43</sup> “Información disponible en “Becas y Subsidios UNS”, Secretaría de Bienestar Universitario, *Uns.edu.ar*, [disponible en <https://www.uns.edu.ar/contenidos/24/255#becas-y-subsidios-uns>].

ponde sancionar a quienes ejercieron violencia doméstica interna o externa<sup>44</sup>, sí tiene la posibilidad de incidir en que la/el damnificada/o no se vea forzada/o a dejar de estudiar.

Ahora bien, resulta llamativo que la UNS sea, en reiteradas ocasiones, el lugar de referencia al que acudir en casos de violencia sufrida a manos de un familiar, pareja o ex-pareja, por fuera de los ámbitos de la institución. Necesariamente, esto nos lleva a preguntarnos: ¿qué está sucediendo con los organismos o esferas estatales a los que incumbe auxiliar a personas en situación de violencia doméstica (por caso, la Comisaría de la Mujer, la Justicia o la Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de Bahía Blanca) que las estudiantes acuden a la UNS? Desde nuestra perspectiva, el hecho de que el Comité de Actuación haya sido tan consultado por casos externos a la UNS, puede dar cuenta de que, o no se confía en que los organismos mencionados puedan brindar respuestas satisfactorias a sus situaciones, o bien, ya se acudió a ellos y dichas situaciones no tuvieron el desenlace esperado.

Por todo lo antedicho, en ocasiones, la denuncia por violencia de género en el ámbito doméstico ante la UNS resulta más que pertinente (sobre todo, considerando que, si se trata de violencia doméstica interna, la universidad puede poner en marcha medidas de protección urgentes o definitivas para garantizar que la persona agredida no transite los mismos espacios institucionales que la persona denunciada). Sin embargo, puede ocurrir que se acuda a la Universidad en este tipo de situaciones, en vistas de que se sancione a la persona denunciada, y que cuando ello no pueda tener lugar debido a que la violencia fue perpetrada fuera de la universidad, quienes denuncian sientan que la institución no se hace cargo o protege a los agresores, experimentando un malestar mayor y una gran decepción. Ante esto, nos preguntamos: implementado el protocolo y sancionada la “Ley Micaela” ¿son estos los límites a nuestras posibilidades de accionar como institución para enfrentar colectivamente este flagelo?

### **Balance y conclusiones provisorias: apreciaciones en torno a la ampliación de derechos desde la perspectiva de los actores**

En las entrevistas, la Secretaria de DDHH de la UNS y la integrante del Comité de Actuación coincidieron en que el protocolo constituye una herramienta para la ampliación de derechos, en cuanto contribuye a “hacerle aunque sea un poco

---

<sup>44</sup> Según el PASVGyD, la violencia doméstica interna implica que tanto la persona denunciada como la denunciante se desenvuelven en el ámbito de la UNS. La violencia doméstica externa implica que solo una de las partes forma parte de la comunidad universitaria (art. 8, inc. b y c).

más fácil la vida a las mujeres o a las diversidades sexuales dentro del ámbito de la universidad<sup>45</sup> y “favorece a que seamos una comunidad más inclusiva”<sup>46</sup>. Una de nuestras entrevistadas plantea esta cuestión en términos de que “si la educación superior es un derecho o se la considera como derecho, ese derecho tiene que abarcar a todas, a todos”<sup>47</sup>, lo cual se contrapone con una realidad que evidencia que “la universidad en particular nunca estuvo pensada para esta población [personas trans, no binaries, disidencias sexuales] en términos de una inclusión real”<sup>48</sup>. En este sentido, el PASVGyD se presentaría como un instrumento para “reparar” la brecha entre la letra, que garantiza la educación superior para todas las personas sin distinción, y la realidad, que muestra que ingresar y permanecer en las instituciones es más difícil para algunas que para otras.

Hay quienes problematizan la posibilidad de que las instituciones instrumenten este tipo de políticas con el solo objetivo de cumplir con la ley, para terminar transformándose menos de lo que se aparenta (Ahmed, 2021). Por la caracterización que pudimos realizar del proceso de redacción e implementación del protocolo en la UNS, en el que hubo una diversidad de personas formadas y comprometidas que intervinieron desde una perspectiva feminista, no creemos que este haya sido motorizado desde esta perspectiva despolitizante. Sin embargo, en función de los conflictos de interés y las dificultades que vimos que existen, creemos que cabe abrir el interrogante de hasta qué punto la universidad está dispuesta a transformarse a sí misma y hacer un llamado de atención para que en estos procesos no termine primando la inercia de la comodidad frente a la apuesta por la transformación.

Entre la total idealización de la herramienta y un pesimismo abrumador, en las entrevistas aparece la idea del protocolo como “un paso”: “no vamos a hacer la revolución de un día para otro, aunque nos encantaría”<sup>49</sup>; “nosotras somos muy conscientes de que no vamos a derribar al patriarcado desde el protocolo ni desde el comité”<sup>50</sup>. Estas afirmaciones, lejos de suponer resignación o conformismo, permiten evidenciar una tensión entre una lectura realista del protocolo (sin exagerar sus alcances y potencialidades) y la convicción de que detrás de este “paso” concreto hay una aspiración

---

<sup>45</sup> Entrevista a Silvia Scheider, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

<sup>46</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>47</sup> La Ley 24.521 (Ley de Educación Superior, con sus modificaciones del año 2015) y la Ley 26.206 (Ley de Educación Nacional) reconocen la educación y el conocimiento en general y el acceso al nivel superior en particular, como un bien público y un derecho humano personal y social, respectivamente, que deben ser garantizados por el Estado (Ley N° 26.206, art. 2) para todas las personas sin distinción ni discriminación de género (Ley N° 24.521, art. 2 inc. c) ni de ningún otro tipo (Ley N° 24.521, art 11 inc. f.).

<sup>48</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>49</sup> Entrevista a Andrea Montano, Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

<sup>50</sup> Entrevista a Silvia Scheider, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

política mayor, bajo la cual estos avances suceden, desencadenando, a su vez, nuevos cambios, quizás antes impensados, en el seno de la institución. Dicho de otra manera, tener un protocolo que garantice el abordaje más urgente de las violencias y desigualdades de género nos permite continuar con la problematización de otras cuestiones que implican “hilar más fino”, como puede ser el reconocimiento del uso no sexista de la lengua o la implementación de baños no binarios.

En esta línea, al destacar la función de sensibilización que el protocolo reivindica, una de las integrantes del Comité de Actuación, en la reunión con los centros de estudiantes, propuso “pensar el protocolo como herramienta a largo plazo que pueda empezar a cambiar las formas en las que nos relacionamos y la cultura institucional”; y, refiriéndose a las formas más sutiles de machismo, afirmó que no se trata de hacer una “cacería de brujas”, sino de “aprovechar esas situaciones para poder hacer una tarea más pedagógica”<sup>51</sup>. A un año de la implementación del PASVGyD, el informe elaborado por el Comité de Actuación manifiesta que los aspectos educativos del protocolo aún deben potenciarse, para que el problema de la violencia de género y la discriminación por orientación sexual o expresión de género se aborde de manera colectiva y no solo desde salidas individuales (escraches, apercibimientos, suspensiones) que, si resultan satisfactorias en un primer momento, no suelen resolver el problema de fondo.

Para cerrar, resulta evidente que la violencia de género en el ámbito de la UNS era y sigue siendo un problema latente. La importancia del protocolo radica en el reconocimiento institucional de este tipo de situaciones y en la posibilidad que ofrece de orientar la toma de medidas de distinta índole. En este sentido, es primordial que no solo quienes integran los órganos de aplicación del PASVGyD, sino también toda persona que ocupe cargos o ejerza funciones pertinentes —rector/a, vicerrector/a, secretario/a de rectorado, asesor/a letrado/a, trabajadores/as no docentes que redacten resoluciones— trabaje desde una perspectiva de género. De no ser así, habría un abordaje sensible, confidencial y no revictimizante en una primera instancia, pero, más avanzado el caso, la labor de los equipos especializados podría verse lesionada gravemente, vulnerando, en consecuencia, los derechos de quienes denuncian.

A pesar de todos estos reparos, estamos convencidas de que tener un PASVGyD en la UNS representa un avance innegable. Un año de implementación del protocolo, evidentemente, no es suficiente para erradicar las problemáticas que dieron origen a su creación. No obstante, consideramos que es una herramienta que contribuye a la construcción de la igualdad, con lo cual, si estos procesos requieren grandes esfuerzos y no están exentos de obstáculos, vale la pena que las feministas que estudiamos o trabajamos en la universidad nos involucremos en ellos para transformarla.

---

<sup>51</sup> Analé Barrera, Registro de observación participante en reunión del Comité de Actuación con Centros de Estudiantes de la UNS, Bahía Blanca, 13 de marzo de 2020.

## Bibliografía

### Fuentes

"#ParoUniversitario: se multiplican las tomas en todo el país" (24 de agosto de 2018), *latinta.com.ar*, [disponible en <https://latinta.com.ar/2018/08/paro-universitario-facultades-tomadas-pais/>].

"Así se vivió la histórica marcha 'Ni Una Menos' en todo el país" (4 de junio de 2015), *Télam*, [disponible en <https://www.telam.com.ar/notas/201506/107557-ni-una-menos-marcha-en-todo-el-pais.html>].

"BAHÍA BLANCA- CONFLICTO EDUCATIVO. [URGENTE] Bahía Blanca: La 4º Asamblea Educativa votó la toma del Instituto Avanza" (18 de septiembre de 2018), *laizquierdadiario.com*, [disponible en <https://www.laizquierdadiario.com/URGENTE-Bahia-Blanca-La-4o-Asamblea-Educativa-voto-la-toma-del-Instituto-Avanza>].

Comité de Actuación del PASVGyD (2021), *A un año de la implementación del Protocolo de Actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género de la Universidad Nacional del Sur. Resultados y desafíos*, [Informe], Bahía Blanca, Universidad Nacional del Sur, [disponible en [https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408\\_AV\\_4553.pdf](https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_4553.pdf)].

Consejo Superior Universitario (18 de septiembre de 2019), *Resolución CSU UNS 497/19, Expte. 1948/19*, Universidad Nacional del Sur, Bahía Blanca, [disponible en [https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408\\_AV\\_3200.pdf](https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/408_AV_3200.pdf)].

Entrevista a Andrea Montano, Subsecretaria de Derechos Humanos de la UNS (2018-2021), Bahía Blanca, 7 de mayo de 2020.

Entrevista a Micaela Gasparini, integrante del Observatorio de Género y Diversidad Sexual de la UNS, Bahía Blanca, 30 de abril de 2020.

Entrevista a Silvia Scheider, integrante del Comité de Actuación del PASVGyD, Bahía Blanca, 3 de abril de 2020.

Ministerio de Educación de la Nación (s/f), "¿Qué son las Becas Progresar?", *argentina.gob.ar*, [disponible en <https://www.argentina.gob.ar/educacion/becasprogresar/institucional>].

---- (13 de agosto de 2019), "45 universidades tendrán protocolos contra la violencia de género", *argentina.org.ar*, [disponible en <https://www.argentina.gob.ar/noticias/45-universidades-tendran-protocolos-contra-la-violencia-de-genero>].

“Pañuelazo por el aborto legal” (18 de febrero de 2018), *Página 12*, [disponible en <https://www.pagina12.com.ar/96571-panuelazo-por-el-aborto-legal>].

Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional del Sur (s/f), “Becas y Subsidios UNS”, *uns.edu.ar*, [disponible en <https://www.uns.edu.ar/contenidos/24/255#becas-y-subsidios-uns>].

Serralunga, Ana Inés (13 de marzo de 2020), *Reunión entre el Comité de Actuación del PASVGYD y los centros de estudiantes de la UNS*, [Registro etnográfico de observación participante], Centro Histórico Cultural de la UNS, Bahía Blanca.

“Toman las escuelas dependientes de la UNS” (28 de agosto del 2018), *lanueva.com*, [disponible en <https://www.lanueva.com/nota/2018-8-28-20-53-0-toman-las-escuelas-dependientes-de-la-uns>].

## **Bibliografía referida**

Ahmed, Sara (2021), *Vivir una vida feminista*, Buenos Aires, Caja Negra.

Asamblea de la Organización de Estados Americanos (6 de septiembre de 1999), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Asamblea de las Naciones Unidas (18 de diciembre de 1979), Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Butler, Judith (2007), “Sujetos de sexo/género/deseo”, en *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Barcelona, Paidós, pp. 45-99.

De Miguel, Ana y Cobo, Rosa (2002), “Implicaciones políticas del Feminismo”, en Quesada, Fernando (ed.), *Filosofía política 1. Ideas políticas y movimientos sociales*, Madrid, Trotta, pp. 203-215.

Denis, Ana Clara et al. (2021), “El activismo Feminista en la Universidad. Reflexiones desde la Universidad Nacional del Sur a partir del primer Ni Una Menos”, en *Expresiones Políticas y Movimientos Populares de las Mujeres e Identidades Disidentes en la Actualidad*, Rosario, Asociación de Universidades Grupo Montevideo, Universidad Nacional de Rosario, [en prensa].

Gargallo, Francesca (2013), *Feminismos desde Abya Yala: ideas y proposiciones de las mujeres de 607 pueblos en nuestra América*, México, América Libre.

Gomes, Romeu (2007), "El análisis de datos en investigación cualitativa", en de Souza Minayo, María Cecilia (comp.), *Investigación social. Teoría, método y creatividad*, Buenos Aires, Lugar Editorial, pp. 53-64.

Gómez, Sebastián (2019), "La política de acceso, permanencia y egreso universitario durante la administración kirchnerista (2003-2015) y macrista (2015-2019) en Argentina. Apuntes para una caracterización", *EccoS*, n° 49, pp. 1-20.

Guber, Rosana (2004), *El salvaje metropolitano. Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*, Buenos Aires, Paidós.

Haraway, Donna (1995), "Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial", en *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*, Madrid, Cátedra, pp. 313-346.

Ley 26.061 (28 de septiembre de 2005), mediante la cual se dispone la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes en la Argentina, D.O. N° 30767.

Ley 26.150 (24 de octubre de 2006), por la que se aprueba el programa nacional de educación sexual integral en la Argentina, D.O. N° 31017.

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

Ley 26.618 (15 de julio de 2010), mediante la cual se aprueba el matrimonio civil en igualdad de condiciones entre personas del mismo o de distinto sexo en la Argentina, D.O. N° 31949.

Ley 26.743 (9 de mayo de 2012), por la cual se reconoce la identidad de género autopercibida de las personas trans y su derecho a la atención sanitaria integral en la Argentina, D.O. N° 32404.

Ley 27.499 (10 de enero de 2019), mediante la cual se establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres en el ámbito estatal en la Argentina, D.O. N° 34031.

Mohanty, Chandra (2008), "Bajo los ojos de Occidente. Academia feminista y discurso colonial", en Suárez Navaz, Liliana y Hernández Castillo, Rosalva (coords.), *Descolonizar el Feminismo: Teorías y Prácticas desde los Márgenes*, Madrid, Cátedra, pp. 112-161.

Paredes, Julieta (2010), *Hilando fino desde el feminismo comunitario*, La Paz, CEDEC - Mujeres Creando Comunidad.

Rojo, Patricia y Jardón, Violeta (2018), *Los enfoques de Género en las Universidades*, Rosario, Asociación de Universidades Grupo Montevideo, Universidad Nacional de Rosario.

Sautu, Ruth et al. (2005), *Manual de metodología: construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*, Buenos Aires, CLACSO.

Svampa, Maristella (2008), *Notas provisionales sobre la sociología, el saber académico y el compromiso intelectual. Gérard Althabe, Entre varios mundos*, Buenos Aires, Prometeo.

Torulucci, Sandra et al. (2019), "La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades", *RevCom*, n° 9.

Vázquez, Eliana y Cruz, Verónica (2018), "Violencia de Género y Universidad: Hacia la consolidación de una política de reconocimiento y ampliación de derechos", en Rojo, Patricia y Jardón, Violeta (eds.), *Los enfoques de Género en las Universidades*, Rosario, Asociación de Universidades Grupo Montevideo, Universidad Nacional de Rosario.

Vázquez Laba, Vanesa y Rugna, Cecilia (2015), "Aulas sin violencia, Universidades sin violencia. La experiencia del Programa contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional de San Martín", *Revista del IIICE*, n° 38, pp. 109-118.

----- (2017), "Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas", *Boletín Científico Sapiens Research*, vol. 7, n° 1, pp. 13-21.

Viveros Vigoya, Mara (2016), "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", *Debate Feminista*, n° 52, pp. 1-17.