

**Cuadernillo de formación y herramientas
para el acompañamiento**

REDES UNIVERSITARIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LAS VIOLENCIAS SEXISTAS

Área de Género y Sexualidades - Universidad Nacional de Rosario

Rector

Lic. Franco Bartolacci

Secretaría General

Ing. Agr. MSc. Guillermo Montero

Área de Género y Sexualidades

Dra. Florencia Rovetto

Coordinación Área de Género y Sexualidades

Lic. Dolores Castellá

Dirección de Abordajes de las Violencias Sexistas Programa Mil Micaelas

Lic. Georgina Santervas
Lic. Romina Marro
Ps. Celina Grasso
Lic. Mercedes Paz
Lic. Paulina Teglia Palermo
Lic. Carla Millán

Diseño y edición

Lic. Prof. Danisa Monte

Fotografías

Tec. Camila Casero

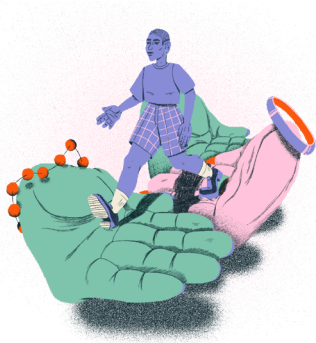
The logo of the Universidad Nacional de Rosario (UNR) consists of a solid purple square containing the letters "UNR" in white, bold, sans-serif font.

Universidad
Nacional
de Rosario



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO DECIMOS PERSPECTIVA DE GÉNERO?	5
3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO	6
3.1 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO UNIVERSITARIO	9
3.2 VIOLENCIAS EN LAS AULAS UNIVERSITARIAS	10
3.3 VIOLENCIA SIMBÓLICA EN LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA	10
3.4 VIOLENCIA INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO	11
3.5 VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO EN ENTORNOS DIGITALES	11
4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ESPACIOS DE ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS	13
5. HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y LA ESCUCHA A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.	15
6. MARCOS NORMATIVOS INTERNACIONALES Y NACIONALES	17
6.1 INTERNACIONAL	17
6.2 NACIONAL	18
7. NORMATIVAS UNR	19
8. RECURSERO GENERAL	22
8.1 RECURSERO UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO	24
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	25



1.INTRODUCCIÓN

Este cuadernillo fue elaborado en el marco de la propuesta **“Redes Universitarias para la Prevención de las Violencias Sexistas”**, una iniciativa del Programa Mil Micaelas del Área de Género y Sexualidades de la UNR.

La propuesta apunta a constituirse como una herramienta de formación y construcción colectiva de una red comprometida con la prevención de las violencias sexistas y la promoción de espacios educativos libres de discriminación por motivos de género. A su vez, recupera y profundiza el camino recorrido por la Universidad Nacional de Rosario en materia de género, particularmente a partir de la implementación de la Ley Micaela y de experiencias desarrolladas en años anteriores, entre ellas los ciclos de Promotoras contra las violencias sexistas. La formación con perspectiva de género, la visibilización de prácticas y situaciones naturalizadas, y la problematización de sus manifestaciones específicas en las instituciones educativas, generan un presupuesto fundamental para remover los cimientos patriarcales que aún persisten en nuestras casas de estudios.

Como se mencionará a lo largo de este material, las universidades, como ámbitos educativos con dinámicas y características singulares, no están exentas de reproducir situaciones de violencia de género, tanto dentro como fuera de sus aulas. Sin embargo, también constituyen espacios privilegiados para reflexionar, cuestionar e impulsar transformaciones que contribuyan a erradicar esas violencias.

Este cuadernillo reúne conceptos, herramientas, marcos normativos y recursos de trabajo vinculados a la perspectiva de género y al abordaje de estas problemáticas. Su propósito es acompañar los procesos de formación, reflexión e intercambio que forman parte de esta propuesta, recuperando además la experiencia acumulada por la Universidad Nacional de Rosario en el desarrollo de políticas institucionales orientadas a prevenir, atender y erradicar estas situaciones.

La construcción de una universidad libre de violencias y discriminación por motivos de género requiere de un fuerte compromiso institucional, pero también de la participación activa de estudiantes, docentes, nodocentes y graduados. Fortalecer los espacios de encuentro y las redes de cuidado implica generar condiciones para que más personas puedan reconocer esta problemática, intervenir de manera responsable y contribuir a la construcción de espacios académicos democráticos e igualitarios.

Esperamos que este material contribuya a esos objetivos y sea una herramienta útil para seguir fortaleciendo una red universitaria comprometida con la promoción de derechos y la prevención de las violencias sexistas.



2. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO DECIMOS PERSPECTIVA DE GÉNERO?

La perspectiva de género es un enfoque que permite identificar y cuestionar la existencia de desigualdades entre los géneros, y entender estas desigualdades como **relaciones de poder**. Esta mirada nos invita a reconocer la mayor relevancia que tienen en la sociedad los atributos, funciones, valores y saberes masculinizados, y la menor valoración que poseen las cualidades, trabajos y capacidades feminizadas. Es decir, la relación entre los géneros es una relación de jerarquía, lo que provoca una distribución desigual de poder.

Por el contrario, las perspectivas “neutras” o “ciegas al género” invisibilizan los efectos e implicancias que las relaciones de género conllevan en nuestras sociedades. Es decir, desconocen la relevancia que tiene la pertenencia a uno u otro género en términos sociales, políticos, económicos, etc.

Al mismo tiempo, la perspectiva de género implica comprender estas relaciones como construcciones sociales, históricas, culturales, y no como designios de la “naturaleza”. No hay elementos biológicos que expliquen la jerarquización de lo “masculino” sobre lo “femenino” sino que se fue constituyendo social y culturalmente y se reprodujo a lo largo de la historia.

A su vez, la perspectiva de género promueve y desarrolla un **enfoque crítico**, ya que no sólo describe y problematiza las relaciones injustas entre los géneros, sino también busca generar **herramientas para transformarlas en un sentido igualitario**.



3. CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

Las violencias por motivos de género constituyen manifestaciones estructurales de desigualdad que se inscriben en relaciones históricas de poder entre los géneros. No son hechos aislados ni conflictos individuales descontextualizados sino más bien expresiones de un orden social que jerarquiza lo masculino y subordina lo femenino y las diversidades. Esto quiere decir que son violencias presentes en todos los espacios sociales. Son formas de violencia que trascienden fronteras y suceden en la mayoría de las sociedades, en cualquiera de los ámbitos de la vida social, entre personas de todos los grupos sociales, étnicos, culturales, independientemente de su edad, nivel de ingresos, estudios u ocupación.

Estas violencias deben comprenderse como vulneraciones a los derechos humanos, lo que implica una responsabilidad estatal y, en consecuencia, universitaria, en su prevención y erradicación. ¿Qué queremos expresar con esto? La universidad no es un espacio neutral: reproduce dinámicas sociales, pero también tiene la capacidad de transformarlas.

Nuestras culturas están llenas de mitos, mandatos y expectativas sociales asociadas a los géneros: pautas de comportamientos, roles, formas de habitar el mundo que se enseñan y se aprenden desde la primera infancia. La violencia es, en muchos casos, una consecuencia de la creencia según la cual los hombres tienen “derecho a ciertos privilegios”, por ejemplo, a decidir cuándo y cómo tener una relación sexual, a avasallar física o psicológicamente a una mujer.

Es por eso que cuando nos referimos a estas violencias, se habla de “razones de género”. Se hace referencia a que el despliegue de violencia se enmarca “dentro de un sistema socio-cultural de dominación y subordinación de las mujeres que es aplicado por los hombres y se denomina **patriarcado**. Este sistema está sustentado ideológicamente en preceptos androcéntricos - la mirada masculina del universo- que legitiman prácticas de violencia contra la mujer, basadas en los roles atribuidos como “naturales” y “biológicos” a unos y otras, y en el discurso de superioridad masculina que busca, a su vez, controlarlas y mantenerlas dentro del modelo que el patriarcado ha querido imponerles: el de la mujer sumisa, madre, hija o esposa” (ONU Mujeres y OACNUDH, 2014, p.38).

Debido a este carácter sistémico y cultural, es importante siempre resaltar que los hechos que se enmarcan en un contexto de violencia de género, no constituyen situaciones coyunturales y circunstanciales, no son casuales, ni extraordinarios, sino que son expresión de una violencia que es **estructural**.

Argentina cuenta con la **Ley N° 26.485** de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. La idea de **integralidad** a la que hace referencia esta normativa es clave, y marca un cambio de paradigma respecto a normativas anteriores que reducían estas violencias a la violencia familiar y la dejaban relegada al ámbito privado de las personas. La integralidad, en cambio, plantea un horizonte de transformación cultural profunda, que coloca al Estado como responsable de garantizar una vida libre de violencias para toda la ciudadanía. No sólo porque es el encargado de aplicar sanciones a través del sistema judicial (que aún presenta muchos déficits en relación con la perspectiva de género y el cumplimiento de los tratados del derecho internacional de los derechos humanos) sino, también, porque es quien debe promover e implementar políticas públicas tendientes a remover y eliminar las condiciones que hacen posible que las violencias se produzcan, y asistir y proteger a quienes las padecen (RUGE, 2020).

Tipos de violencia		Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.
 Física	<p>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.</p>	
 Psicológica	<p>La que causa daño emocional y disminución de la autoestima, 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.</p>	
 Sexual	<p>Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.</p>	
 Económica y patrimonial	<p>Busca 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; la limitación de los recursos económicos para satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; la limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea.</p>	
 Simbólica	<p>La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.</p>	
 Política	<p>La que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar o restringir la participación política de la mujer, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y/o el derecho a participar en los asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones.</p>	

Por modalidades, los ámbitos en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, la ley establece:

Modalidades de la violencia	
<p>Violencia doméstica contra las mujeres</p> <p>ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra. 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 requisito la convivencia.</p>	<p>Violencia institucional contra las mujeres</p> <p>ejercida por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra. 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 requisito la convivencia.</p>
<p>Violencia laboral contra las mujeres</p> <p>aquella que ocurre en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, así como el derecho de igual remuneración por igual tarea. Incluye el hostigamiento psicológico con el fin de lograr la exclusión laboral de una trabajadora.</p>	<p>Violencia contra la libertad reproductiva</p> <p>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 N° 25.673 de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable.</p>
<p>Violencia obstétrica</p> <p>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 N° 25.929.</p>	<p>Violencia mediática contra las mujeres</p> <p>publicación o difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mujeres, o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o generadores de violencia contra las mujeres.</p>
<p>Violencia contra las mujeres en el espacio público</p> <p>aquella ejercida en lugares públicos, como medios de transporte o centros comerciales, a través de conductas o expresiones verbales o no verbales, con connotación sexual, que afecten o dañen su dignidad, integridad, libertad, libre circulación o permanencia y/o generen un ambiente hostil u ofensivo.</p>	<p>Violencia pública-política contra las mujeres</p> <p>aquella que mediando intimidación, hostigamiento, deshonra, descrédito, persecución, acoso y/o amenazas, impida o limite el desarrollo propio de la vida política o el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente en materia de representación política de las mujeres, y/o desalentando el ejercicio político o la actividad política de las mujeres.</p>

Por lo expuesto, es fundamental conocer los tipos y modalidades en que las violencias pueden manifestarse, ya que la clasificación permite comprender que “la violencia física es el emergente excesivo de una violencia estructural más profunda” (Femenías, 2013, p.27). La violencia física es lo más visible, lo más explícito y a la vez la más extrema de las manifestaciones, pero es sostenida y acompañada por mecanismos invisibles, más sutiles y por ende más difíciles de desandar.

Como vemos a continuación con la imagen del iceberg, **lo que no se ve es también constitutivo de la violencia**, y es la base sobre la que se llevan a cabo las formas más extremas.



A través de esta metáfora se busca develar que las formas más visibles y más extremas de las violencias (tales como los femicidios y las agresiones físicas, que tienen mayor alcance a través de los medios de comunicación y redes sociales), se apoyan en mecanismos más sutiles e invisibles (violencias simbólicas, psicológicas, entre otras). La imagen del Iceberg permite evidenciar que si bien los distintos tipos y modalidades de violencias son categorías analíticas, las mismas aparecen interrelacionadas y se sostienen unas con otras.

3.1 VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL Y EDUCATIVO UNIVERSITARIO

La universidad es también un espacio laboral atravesado por jerarquías formales e informales. Las asimetrías de poder pueden favorecer situaciones de violencia hacia las mujeres y diversidades.

El informe diagnóstico del **Plan UNR Feminista** identifica brechas de género en cargos jerárquicos y persistencia de violencia simbólica en distintos ámbitos académicos (Agesex-UNR, 2021). En este contexto, la violencia puede manifestarse en acoso sexual, hostigamiento académico, desigualdad en concursos y promociones hasta amenazas vinculadas a evaluaciones o estabilidad laboral.

3.2 VIOLENCIAS EN LAS AULAS UNIVERSITARIAS

Las aulas no están exentas de dinámicas de desigualdad. Las mujeres y personas del colectivo LGTBTTIQ+ pueden enfrentar situaciones de violencia sin que sean nombradas de esta forma ni dimensionados los efectos que pueden conllevar en la vida de quienes las sufren:

- Interrupciones sistemáticas en sus intervenciones en clases u otras instancias de participación.
- Asignación implícita de tareas organizativas o de cuidado en trabajos grupales.
- Cuestionamientos sobre su autoridad académica.
- Comentarios sexistas naturalizados.
- Minimización de denuncias como “malentendidos”.

Estas prácticas afectan la participación, la confianza y la trayectoria académica. No siempre son reconocidas como violencia, pero configuran un clima pedagógico desigual no sólo en el plano físico sino también digital.

3.3 VIOLENCIA SIMBÓLICA EN LA PRODUCCIÓN ACADÉMICA

La universidad, como otras organizaciones generadoras de conocimiento, define qué saberes integrarán las currículas, qué autores son considerados referentes, qué metodologías se legitiman como científicas y qué temas se consideran centrales o marginales.

En estas decisiones más que relevantes pueden aparecer signos de violencia simbólica ya que esta no solo se expresa en interacciones cotidianas sino también en los modos en que se produce, organiza y legitima el conocimiento. Algunas de las manifestaciones específicas tienen que ver con:

- Programas dominados por autores varones.
- Escasa presencia de autoras en bibliografía obligatoria.
- Subvaloración de investigaciones sobre género y diversidad.
- Descalificación de enfoques situados como “militantes”.
- Evaluaciones académicas basadas en criterios implícitamente masculinizados.

El Informe diagnóstico del Plan UNR Feminista muestra desigualdades en la distribución de cargos jerárquicos (Agesex-UNR, 2021). Esta brecha no es independiente de la forma en que se valora el conocimiento producido y puede generar trayectorias científicas más lentas para

mujeres, menor acceso a financiamiento y redes académicas y reproducción de autoridad epistémica concentrada en ciertos perfiles.

Como vimos anteriormente, el Plan UNR Feminista plantea que la transversalización de la perspectiva de género implica revisar supuestos de neutralidad disciplinar y cuestionar jerarquías históricas en la producción del conocimiento (Agesex-UNR, 2020). Es decir, la transversalización de la perspectiva de género implica revisar estas dinámicas y ampliar los marcos epistemológicos, reconociendo la diversidad de experiencias y saberes.

3.4 VIOLENCIA INSTITUCIONAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

El Informe Diagnóstico del Plan UNR Feminista identificó la necesidad de fortalecer dispositivos institucionales claros y accesibles para evitar respuestas fragmentadas o informales ante situaciones de violencia (Agesex-UNR, 2021). La creación y actualización del **Protocolo de actuación**, así como la consolidación de equipos interdisciplinarios especializados, pueden comprenderse como respuestas institucionales orientadas a prevenir este tipo de violencia.

Reconocer la violencia institucional implica asumir que la neutralidad no existe: la omisión también produce efectos. Cuando la universidad no interviene ante situaciones conocidas, cuando carece de mecanismos claros o cuando reproduce prácticas burocráticas que desalientan la denuncia, contribuye a la reproducción de desigualdades. En este sentido, el fortalecimiento del Área de Género y Sexualidades, la sistematización de consultas y el monitoreo constante de estas problemáticas constituyen avances relevantes. No solo permiten intervenir en casos concretos sino también identificar patrones, revisar procedimientos y mejorar las respuestas institucionales.

La violencia institucional, entonces, no es un fenómeno externo a la universidad, sino una dimensión que exige revisión permanente de prácticas, circuitos administrativos y criterios de actuación. Incorporar esta perspectiva implica comprender que garantizar derechos no es únicamente atender situaciones denunciadas, sino construir estructuras organizacionales que no reproduzcan desigualdad.

3.5 VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN ENTORNOS DIGITALES

En Argentina, en el año 2023 se sancionó la **Ley Olimpia**, que introduce modificaciones a la Ley N° 26.485 de Protección Integral contra las Mujeres y aborda los delitos que violen la intimidad sexual de las personas a través de medios digitales y la difusión sin consentimiento de cualquier contenido íntimo.

La violencia de género en línea o facilitada por las nuevas tecnologías es un acto de discriminación ejercido con la intermediación de las TIC (tecnología de información y comunicación) que afecta principalmente a mujeres, adolescentes y niñas, a personas integrantes de la comunidad LGBTIQ+ y a cuerpos o identidades que no cumplen con los estereotipos de género basados en directrices heteronormativas. Esta violencia se dirige en contra de integrantes de tales grupos a partir de su género, orientación sexual o identidad de género, acarreándoles efectos desproporcionados (ONU Mujeres y MESECVI 2022, p. 12).

LO VIRTUAL Y LO REAL, UN CRUCE DE FRONTERAS

Existe una “nueva continuidad” entre espacios online y offline, para señalar el continuum de violencias de género dentro y fuera de internet, caracterizado por la fluidez de espacios y realidades virtuales y no virtuales. Las características típicas de los entornos digitales hacen que se potencie la capacidad de daño, a la vez que dificultan la identificación de los agresores y el control de las conductas abusivas.

La Universidad Nacional de Rosario, en su Protocolo de actuación ante situaciones de violencia o discriminación por motivos de género, incluye expresamente la violencia digital como una de las modalidades contempladas (Agesex-UNR, 2024). Esta incorporación permitió reconocer y abordar situaciones tales como:

- Hostigamiento en redes sociales.
- Difusión no consentida de imágenes.
- Comentarios misóginos en plataformas educativas.
- Amenazas en grupos institucionales.





4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y ESPACIOS DE ATENCIÓN A LAS VIOLENCIAS

En los últimos años, docentes, estudiantes y graduadas feministas en distintas Universidades Públicas del país abrieron instancias de debate que han conducido, en muchas ocasiones, a la creación de nuevos marcos regulatorios. Estas normativas novedosas tienen el objetivo de desnaturalizar los mecanismos que producen prácticas misóginas y machistas en las instituciones de educación superior para prevenirlas, sancionarlas y erradicarlas, así como reparar los daños que tales violencias provocan en las personas que las padecen (Vázquez Laba, 2016, como se citó en Rovetto y Figueroa, 2020).

En la UNR contamos con el **Protocolo de actuación ante situaciones de violencia o discriminación por motivos de género**, aprobado en 2018 y modificado en 2022, el cual incluye una serie de acciones de prevención, protección, acompañamiento y reparación para abordar situaciones de violencia que se desarrollan en los espacios físicos de la universidad y sus dependencias o anexos y a través de medios telefónicos o virtuales.

Para llevar adelante el Protocolo, cada una de las unidades académicas (Facultades y escuelas preuniversitarias)¹, cuenta con un espacio de atención y acompañamiento a situaciones de violencia de género, a cargo de dos personas concursadas especializadas en la temática. Estos espacios son coordinados desde la Dirección de Abordajes de las Violencias Sexistas, perteneciente al Área de Género y Sexualidades de la Universidad.

El trabajo actual de dichos espacios se da en el marco de un fortalecimiento progresivo de equipos y ampliación de canales de consulta, permitiendo, a través de una mirada interdisciplinar, integrar dimensiones jurídicas, psicológicas y sociales, evitando reduccionismos en el análisis y tratamiento de los casos recibidos.

Pueden surgir algunas preguntas que responderemos brevemente²

¿Quiénes pueden usarlo? Toda la comunidad UNR: estudiantes, docentes y personal.

¿Qué situaciones abarca? Violencia física, psicológica, sexual, simbólica, digital e institucional, así como discriminación por identidad de género u orientación sexual.

¿Es confidencial? Sí. La atención es gratuita, confidencial y no se actúa sin consentimiento.

¿Qué puede pasar después de consultar? Cada estrategia se diseña de modo personalizado según el tipo de situación, y se construye entre el equipo y quien se acerca a consultar y luego decide denunciar. En general, se realiza una primera entrevista para conversar sobre la situación y se analizan posibles intervenciones y caminos a seguir según la situación.

¿Y si la violencia ocurre fuera de la universidad? También podés recibir acompañamiento y solicitar adecuaciones académicas o laborales.

1 Podés consultarlos en: <https://unr.edu.ar/protocolo-de-atencion-violencia-de-genero/>.

2 Podés ampliar este contenido en el apartado “Preguntas frecuentes” en <https://unr.edu.ar/protocolo-de-atencion-violencia-de-genero/>

5. HERRAMIENTAS PARA EL ACOMPAÑAMIENTO Y LA ESCUCHA A PERSONAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Estos recursos y principios son el resultado de la experiencia acumulada por muchas compañeras que han acompañado y escuchado a personas que atravesaron alguna situación de violencia sexista. No pretenden constituir una serie de “pasos a seguir”, sino ofrecer algunas orientaciones y herramientas que pueden resultar útiles a la hora de acompañar a alguien en estas circunstancias, independientemente de nuestra experiencia o formación específica.

Se trata de aportes construidos colectivamente que buscan fortalecer las redes de apoyo y cuidado. Por supuesto, estos recursos no sustituyen ni reemplazan la atención, el asesoramiento o el acompañamiento profesional que pueda brindarse desde espacios especializados en el abordaje de las violencias.

Algunos de los principios rectores que podemos apuntar como guía de acompañamiento son:

1) Nombrar y contextualizar las violencias: la tarea de identificar, junto a la persona que acude a nosotras, cuáles son las situaciones padecidas y cómo se nominan, es un primer paso fundamental. Generar un registro común acerca del o los tipos de violencia atravesados, colaborar en darle nombre a esa secuencia, contribuye a sostener el relato, dándole validación y reconocimiento a su palabra.

La acción de contextualizar consiste en relevar las características vinculares del contexto de realización de los actos violentos que se enuncian, o el marco de despliegue de las relaciones violentas, con el objetivo de visualizar en qué trama se insertan y a qué redes tributa. Las formas específicas de cada modalidad de la violencia, así como la amenaza que revisten para la subjetividad de la persona violentada, dependen en gran parte de ese marco general en el cual se producen.³

2) Escucha activa: Es importante que la primera escucha sea calma y atenta. Por eso, debemos intentar no horrorizarnos, ni tampoco relativizar o subestimar las situaciones vividas. Es fundamental poder respetar el proceso de la persona sin avasallarla ni negarse a escuchar, para asumir que esa situación o vínculo está atravesado o constituido por

³ “Taller de profundización de abordajes”, dictado en el marco del Protocolo de la Facultad de Ciencia Política y RRII, a cargo de Noelia Figueroa.

alguna forma de violencia sexista y debe ser abordado de manera integral y eficaz, sabiendo desde el principio cuáles son los recursos con los que cuenta y sintiéndose cuidada por sus pares. Generar un espacio de escucha que contenga y genere confianza, puede ser una forma de mejorar las primeras respuestas y de generar un primer nivel de intervención cuidada (Figueroa y Marro; 2018).

3) No revictimización: cuando hablamos de no revictimización, nos referimos a evitar exigir o pedir una reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de quien denuncia o datos que permitan identificarla. Además de ser algo a tener en cuenta quienes acompañamos, también es importante saber que la atención que deben brindar en los espacios que existen para consultar o denunciar estas violencias (tanto locales, como provinciales o nacionales) debe ser no revictimizantes.

En este sentido, la Ley Provincial N.º 13.348 establece que la atención debe garantizar un trato respetuoso y libre de prácticas revictimizantes, evitando demoras injustificadas, derivaciones innecesarias, interrogatorios reiterados o cualquier otra acción que genere una nueva vulneración de derechos.



4) Considerar los tiempos y las tramas de contención existentes: si bien la temporalidad es un componente importante del acompañamiento, en tanto las intervenciones deben ser ágiles, no siempre la celeridad es la mejor respuesta, dado que a veces contar con más tiempo ayuda a garantizar buenos asesoramientos, para dimensionar los impactos que pueda tener una denuncia. Es fundamental pensar los posibles cursos de acción y tener en consideración los deseos y posibilidades de la persona en situación de violencia para avanzar.

Asimismo, tener en cuenta la trama de contenciones y las redes de cuidado que puedan rodear a la persona que estamos acompañando, son elementos importantes para pensar esos cursos de acción y las formas de cuidado y contención que se puedan desprender de allí.



6. MARCOS NORMATIVOS INTERNACIONALES Y NACIONALES

6.1 INTERNACIONAL

- [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW, por sus siglas en inglés): obliga a eliminar discriminaciones estructurales contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el educativo.
- [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Belém do Pará](#): reconoce el derecho a una vida libre de violencia y obliga a adoptar medidas de prevención y erradicación.
- [Convenio sobre la Violencia y el Acoso número 190 de la Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT): define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo aquellos basados en género.

6.2 NACIONAL

- **Ley 26.485:** sancionada en el año 2009, constituye uno de los instrumentos normativos más importantes de nuestra legislación. La misma identifica a las violencias hacia las mujeres como una violación a los derechos humanos y, a su vez, define tanto los tipos como las modalidades que pueden adoptar. Los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres fueron detallados más arriba.
- **Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743):** sancionada en el año 2012, establece que toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género, al libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género, y a ser tratada de acuerdo con ésta e identificada de ese modo en los instrumentos que acrediten su identidad. A su vez, dicha normativa refiere al trato digno como forma de respetar la identidad de género adoptada por las personas, aun cuando no se haya realizado la rectificación en la documentación (acta de nacimiento y DNI).
- **Ley de “Matrimonio Igualitario” (Ley N° 26.618):** la Ley de Matrimonio Civil, también conocida como Ley de Matrimonio Igualitario, fue sancionada en Argentina en el 2010, terminando con la discriminación que llevaba adelante el propio Estado al no reconocer uniones civiles que no fueran entre un hombre y una mujer cis. Establece que las personas del mismo sexo pueden contraer matrimonio. Usa el término «contrayentes», en lugar de hombre o mujer. Establece que todas las familias, sean de igual o distinto sexo, tendrán los mismos derechos y obligaciones.
- **Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150 - ESI):** sancionada en el año 2006, establece el derecho de niñas, niños y adolescentes a recibir Educación Sexual Integral y crea el Programa Nacional de ESI, con el propósito de garantizar el acceso a este derecho en todas las escuelas del país. Establece la obligatoriedad de la enseñanza de los contenidos de la ESI en todos los niveles educativos, desde el nivel inicial hasta la formación docente y la formación técnica no universitaria, en los establecimientos públicos, de gestión estatal y privada de todas las jurisdicciones del país, sean laicos o religiosos.
- **“Ley Micaela” - Ley de Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las Mujeres (Ley N° 27.499):** establece capacitación obligatoria en perspectiva de género para integrantes del Estado.

Las Universidades Nacionales, a través del Acuerdo Plenario 1076/19 del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhiere a la organización de capacitaciones obligatorias en materia de género y violencias de género previstas en la Ley Nacional N° 27.499, a su vez insta a las Universidades Nacionales a instrumentar políticas tendientes a la erradicación de las desigualdades entre géneros.

Este apartado se propone sistematizar las resoluciones, ordenanzas, y demás herramientas administrativas e institucionales con las que cuenta la Universidad Nacional de Rosario para la construcción de una Universidad feminista y libre de violencias.

7. NORMATIVAS UNR

ORD. CS 754/2022 - PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO

La Universidad Nacional de Rosario cuenta con un Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género, identidad y/o expresión de género u orientación sexual. El mismo incluye una serie de acciones de prevención, protección, acompañamiento y reparación para abordar situaciones de violencia que se desarrollan en los espacios físicos de la universidad y sus dependencias o anexos y a través de medios telefónicos o virtuales.

El Protocolo aplica para toda la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, personal investigador, nodocentes o contratados). En su implementación se constituyen Espacios de Atención a cargo de equipos interdisciplinarios conformados por dos referentes en cada una de las unidades académicas y en la UNR.

ORD. CS 750/2021 - TRATO DIGNO. REAFIRMACIÓN DEL RESPETO IRRESTRICTO A LA LEY 26.743 EN TODOS LOS ÁMBITOS Y DEPENDENCIAS DE LA UNR

La normativa reafirma el respeto irrestricto por la identidad de género de las personas en todos los ámbitos y dependencias de la Universidad, conforme lo establece la Ley de Identidad de Género 26.743. A su solo requerimiento, el nombre de pila adoptado deberá ser utilizado para la citación, registro, legajo, llamado y cualquier otra gestión o servicio, tanto en los ámbitos públicos como privados.

¿Qué regula esta normativa? Aquellas cuestiones, situaciones, procedimientos y derechos referidos a la Identidad de Género. Entre ellos, establece la posibilidad la rectificación de datos en los sistemas de registro -SIU- de la UNR. Este es un trámite confidencial y nadie puede cuestionar ni poner obstáculos administrativos al momento de solicitarlo.

RES. RECTOR 4551/2021 - IDENTIDAD DE GÉNERO EN PRE-INSCRIPCIONES A CARRERA CON NOMBRE ELEGIDO.

Esta resolución establece que todas las personas que ingresen como estudiantes de la UNR tienen derecho a pre-inscribirse registrando el nombre con el que se autoperciban, sin tener en cuenta el que figure en el Documento Nacional de Identidad.

Al momento de presentar la documentación para la inscripción deberán sumar la nota de solicitud de cambio de nombre autopercebido, para que el personal de Alumnado pueda cargar los datos en el Sistema Guaraní. En el anexo 1 de esta Resolución se encuentra el procedimiento administrativo correspondiente.

RES. RECTOR N° 783/2020 - CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS “ALEJANDRA GONZÁLEZ”

Toma como referencia la Ley Nacional N° 27.636 (2020) “Ley de Acceso al empleo formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros “Diana Sacayán-Lohana Berkins”. Establece el cupo laboral travesti trans en un 5% del total de ingresos laborales nodocentes. El número anual de ingresantes no podrá ser menor a 3 personas.

Lleva el nombre de **Alejandra González**, quien fue trabajadora no docente de la FBIOyF (2007-2018) y que logró impulsar un cambio de paradigma en la Universidad Pública abriendo el camino para sus pares. La aprobación de la Norma N°487/2010 de la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas establece que se respete la identidad de género autopercibida de todas las personas, y fue aprobada dos años antes de la aprobación de la Ley de Identidad de Género en la Argentina.

RES CS 662/19 2019 - LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

La Resolución del Consejo Superior N° 662/2019 de la Universidad Nacional de Rosario establece como válidas las expresiones de lenguaje inclusivo y no sexista en las producciones escritas y orales realizadas por los integrantes de todos los claustros de la comunidad universitaria.

También posibilita su utilización en la comunicación institucional, administrativa y de gestión, a la vez que alienta la utilización de estructuras de reemplazo sin connotación de género.

RES. RECTOR N° 1377/2024 - DIPLOMAS SIN CAMBIO REGISTRAL Y NO BINARIES

A través de la presente resolución, la Universidad Nacional de Rosario establece los procedimientos administrativos para el registro y la emisión de diplomas y certificaciones de personas cuya identidad de género no coincida con la registral y/o No Binarias.

La normativa busca garantizar el derecho al trato digno establecido en el artículo N° 12 de la Ley 26.743, tanto para las personas que hayan rectificado el nombre y marca de género en el documento nacional de identidad como para quienes no lo han realizado.

RES RECTOR 1722/2019 - ADHESIÓN LEY MICAELA

Con esta resolución queda establecida la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en UNR. También establece que la puesta en marcha de los programas y planes de capacitación y formación serán de carácter interdisciplinarios, permanentes y transversales en todos institutos, áreas y espacios que conforman la Universidad, y destinados a autoridades superiores, docentes, nodocentes, graduados, estudiantes y demás integrantes de la comunidad universitaria.

RES. C.S N° 297-2019 - PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LEY MICAELA UNR

En consonancia con la adhesión a Ley Micaela, en 2019 se crea el Programa de Capacitación Ley Micaela UNR -Perspectiva de género y sensibilización contra las violencias sexistas- con

el objetivo de capacitar en perspectiva de género a todas las personas que se desempeñan en esta universidad. La creación y aprobación de este programa es efecto de la sanción de la Ley Micaela y posterior recomendación de capacitaciones a todo el personal por parte del Consejo Interuniversitario Nacional.

RES. CS 350/2020 - ADHESIÓN ESI

La Universidad Nacional de Rosario adhiere, a partir de esta normativa, a la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150, a la Ley Educar en Igualdad: prevención y erradicación de la violencia de género N° 27.243, y a la Resolución CFE N° 340/18 para garantizar la efectiva implementación de la ESI, velando por su efectivo cumplimiento en las escuelas medias preuniversitarias y en los profesorados universitarios de la UNR.

En este marco, promueve la realización de las jornadas “Educar en Igualdad” en las escuelas preuniversitarias y en los profesorados de nuestra universidad. A su vez, establece la creación de una comisión para la transversalización de la Educación Sexual Integral en las escuelas medias preuniversitarias y profesorados.

RES. C.S 73/2024 - RÉGIMEN ESPECIAL DE CURSADO

Esta resolución tiene como objetivo contemplar las situaciones especiales para mantener las condiciones de regularidad del claustro estudiantil de la universidad. Los motivos contemplados para acceder al régimen especial de cursada van desde embarazo, lactancia, responsabilidad co-gestante, situaciones de violencia de género, entre otros.

Las causales contempladas, la nota de solicitud, los certificados que deberá presentar, así como el procedimiento para el inicio del trámite se encuentran disponibles en el anexo único de esta resolución.

RES C.S. N° 1282/2021 - LICENCIA NODOCENTE POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Esta resolución tiene por objetivo regular la licencia especial por violencia de género del Personal No-docente de la Universidad. Por ello, se incorpora al Anexo II “Reglamentación del Régimen de Licencias” Decreto 336/06 de la Resolución N° 2864/2008 la “Licencia Especial por Violencia de Género”, en donde se detalla el proceso para solicitarla y los períodos que contempla.

ORD. 746 - LICENCIA DOCENTE POR VIOLENCIA DE GÉNERO

La universidad Nacional de Rosario incorpora al “Régimen de licencias, justificaciones y franquicias”, la “Licencia especial por violencia de género” para el personal docente y a los investigadores de la carrera de investigación. Esta incorporación se encuentra ampara por el respeto a los derechos laborales de las mujeres correspondiente a la Ley de protección integral para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres; y al compromiso de la universidad en sostener políticas de prevención, atención y protección ante situaciones de violencia y discriminación por motivos de género.

Guía para la prevención de las violencias de género en entornos digitales https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/231030-guia_para_la_prevencion_de_las_violencias_de_genero_en_entornos_digitales-v7.pdf



8. RECURSERO GENERAL

¿A QUÉ LÍNEAS PUEDO LLAMAR PARA ASESORARME?

- **Línea nacional: *144.** Funciona las 24hs. Pueden brindarte asesoramiento legal, pero no pueden enviarte un móvil. Si es una situación de riesgo, comunicarse al 911.

Whatsapp del 144: 11-2771-6463

Mail: linea144@mingeneros.gob.ar

- **Teléfono verde (Rosario): 0800 444 0420**
Funciona todos los días del año, las 24hs. Ofrecen orientación, asesoramiento jurídico y acompañamiento.

Whatsapp: 3415781509

- **Línea nacional *137:** Atención y acompañamiento a víctimas de violencia familiar, abuso sexual o explotación sexual. Se brinda contención y asistencia las 24hs, los 365 días del año.

Whatsapp: 11-3133-1000

- **Equipo Niñ@s contra la explotación sexual y grooming: 0800-222-1717**
Funciona las 24hs, los 365 días del año, en todo el país, para brindar asesoramiento y acompañamiento en la denuncia.

¿A QUÉ LUGARES PODÉS ACERCARTE?

Si se quiere realizar una denuncia concreta, lo recomendable es hacerla en un Centro Territorial de Denuncias. Ahí se cuenta el detalle de lo ocurrido. En caso de que haya lesiones a constatar, cuentan con médicos o pueden derivarte a las instituciones médicas correspondientes. Además, vas a encontrar personal especializado con perspectiva de género, que además de recibir tu denuncia, pueden escucharte y orientarte en cómo proceder.

DIRECCIONES DE LOS CTD (ATIENDEN DE LUNES A VIERNES DE 8 A 20hs)

- Mendoza 3538 / 0341-4724568
- Francia 4435 / 0341-4772581
- Pcias. Unidas 150BIS / 0341-472555
- Uriburu 637 / 0341-4809890 Int 443
- Rondeau 767 / 0341-4890815
- Sánchez de Thompson 48 / 0341- 4772563

MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y PATROCINIO JURÍDICO GRATUITO

- CAJ Rosario: Corrientes 2114 / 0341- 4818686

Para solicitar una medida de distancia escribí al siguiente número: **3416100100** o correo fiscaliadedenunciasros@justiciasantafe.gov.ar

¿PARA QUÉ DENUNCIAR?

El principal objetivo de hacer la denuncia en un CTD es lograr que el juzgado correspondiente ordene alguna medida que pueda brindar seguridad o protección. El CTD entrega una copia de la denuncia, que debe ser llevada al Juzgado de Familia que se encuentre de turno para que tomen las medidas correspondientes (Tribunales Provinciales: Balcarce 1651)

¿Cuáles son las medidas que el Juzgado puede tomar para protegerte?

- Prohibición de acercamiento
- Ordenar que cesen los actos de perturbación
- Ordenar medidas de seguridad
- Exclusión de hogar
- Suspensión del régimen de visitas de tus hijxs

¿Cómo funcionan?

Una copia de la medida otorgada por el Juzgado debe ser llevada a la comisaría más cercana al hogar del denunciado, para que la policía notifique a la persona que estás denunciando. Además, debés llevar siempre una copia de la medida con vos y si podés, también dejar una copia en los lugares que frecuentás.

¿Qué hacer si el denunciado viola la medida?

Llamar al 911. Cuando la persona viola la medida comete el delito de desobediencia a la autoridad pública, cada vez que lo haga, comete un nuevo delito. Por eso es importante que cada vez que pase **SE DENUNCIE**.



8.1 RECURSOS UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

- Espacio de atención de la UNR: consultasviolenciadegenerounr@unr.edu.ar

Información específica de los espacios de atención por facultad:

- Facultad de Ciencia Política y RRH: atencionviolenciadegenero@fcpolit.unr.edu.ar
- Facultad de Derecho: discriminaciongenero@fder.unr.edu.ar
- Facultad de Ciencias Agrarias: procedimientogenero-agr@unr.edu.ar
- Facultad de Psicología: atencionvdg@unr.edu.ar
- Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura: genero@fceia.unr.edu.ar
- Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño: genero@fapyd.unr.edu.ar
- Facultad de Cs. Bioquímicas y Farmacéuticas: consultasprotocolodegenero@fbioyf.unr.edu.ar
- Facultad de Humanidades y Artes: violencia-genero-fhumyar@unr.edu.ar
- Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas: atencionvdg@fcecon.unr.edu.ar
- Facultad de Odontología: genero-odonto@fodonto.unr.edu.ar
- Facultad de Ciencias Médicas: consultasviolencias-med@unr.edu.ar
- Instituto Politécnico Superior General San Martín: referentedegenero@ips.edu.ar
- Escuela Agrotécnica Libertador General San Martín: generoysexualidades-eac@unr.edu.ar
- Escuela Superior de Comercio Libertador General San Martín: genero.esupcom@gmail.com



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Guía para la prevención de las violencias de género en entornos digitales https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/08/231030-guia_para_la_prevencion_de_las_violencias_de_genero_en_entornos_digitales-v7.pdf

Agesex-UNR (2020). Plan UNR Feminista. Resolución de Consejo Superior N° 476/2020. Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/07/RCS-476-20-Plan-UNR-feminista.pdf>.

Agesex-UNR (2021). Informe final diagnóstico del Plan UNR Feminista 2020-2023. Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2022/06/Informe-final-Diagnostico-Plan-UNR-Feminista-2020-2023.pdf>.

Agesex-UNR (2022). Herramientas para la escucha y el acompañamiento. Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2022/08/Herramientas-y-recursos-Acompañamiento-y-escucha.pdf>

Agesex-UNR (2024). Informe de gestión del Área de Género y Sexualidades (2019–2024). Disponible en: <https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/08/Informe-de-gestion-area-de-genero-y-sexualidades-unr.pdf>.

Agesex-UNR (2024). Violencia por motivos de género en entornos digitales. Disponible en: <https://unr.edu.ar/violencia-por-motivos-de-genero-en-entornos-digitales/>

Figuroa, N. y Marro, R. (2018) “Estamos para nosotras, también en la Facultad. Un primer balance sobre el ciclo de formación del Programa Promotoras contra la Violencia de género en la Facultad”. V Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos, UNLP.

Femenías, María Luisa (2013). Los ríos subterráneos: Violencias cotidianas (en las vidas de las mujeres). Prohistoria ediciones, Rosario.

ONU Mujeres y OACNUDH (2014). Modelo de protocolo latinoamericano de investigación de las muertes violentas de mujeres por razones de género (femicidio/feminicidio). Panamá.

ONU Mujeres – Iniciativa Spotlight (2022). Informe de Ciberviolencia y Ciberacoso contra las mujeres y niñas en el marco de la Convención Belém Do Pará.

Rovetto, F. y Figuroa N. (2020). Abordajes feministas frente a las violencias sexistas en la Universidad, en Figuroa N. y Rovetto, F. (comp.) Los feminismos frente a las violencias machistas. UNR Editora, pp. 67-90. <https://rehip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/46f00621-f42e-4d19-8c21-b2c68c80e90b/content>

RUGE (2020). Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades / Florencia Rovetto... [et al.]. - 1a ed.- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN, 2020. Libro digital, PDF. Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

Programa Mil Micaelas
Área de Género y Sexualidades

UNR