



Secretaría Académica
UNSAM

PUBLICACIONES

Una cartografía posible: Construcción de redes para transversalizar el género

Noviembre 2021

PUBLICACIONES DE LA SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA UNSAM

ISSN 2545-6938

Autoridades

Rector: Carlos Greco

Vicerrector: Alberto Frasch

Secretaría Académica: Alejandra De Gatica

Publicaciones de la Secretaría Académica de la UNSAM

Edición: Nahir de Gatica

Diseño: Javier Passaglia

Contacto

Ayacucho N° 2197. CP 1650 - San Martín, Provincia de Buenos Aires, Argentina

Tel: (54-11) 4580-7258 / (54-11) 4580-7276 E-mail: publicaciones.sga@unsam.edu.ar

Política de acceso y limitación de responsabilidad

La presente publicación provee acceso libre e inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible gratuitamente sus textos al público, lo cual tiene como fin promover el crecimiento de la lectura y el debate ciudadano.

La UNSAM no se hace responsable de las ideas enunciadas en los diferentes documentos, ni de las opiniones vertidas por quienes participan en su confección. Del mismo modo, el contenido de las publicaciones no necesariamente expresa las ideas de las autoridades institucionales, sino que es de exclusiva responsabilidad de los y las autores y autoras de cada documento. El objetivo es darlos a conocer y fomentar la libre circulación de ideas.

Copyright

Esta publicación y su contenido se brindan bajo una licencia de Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Es posible copiar, compartir, comunicar y distribuir públicamente su contenido siempre que se cite a los autores individuales y el nombre de esta publicación, así como la institución editorial. El contenido de esta revista no puede utilizarse con fines comerciales. La licencia completa puede consultarse en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.





PRESENTACIÓN

La serie “Publicaciones de la Secretaría Académica UNSAM” reúne diversas producciones que condensan las distintas políticas académicas que se llevan adelante en la UNSAM.

Esta iniciativa surge de una perspectiva reflexiva sobre la gestión académica, que pretende incorporar la investigación en la gestión. Nos propusimos analizar y reflexionar sobre nuestras políticas y prácticas cotidianas en la Universidad, sobre el sentido de éstas en el marco desde un posicionamiento político-académico que promueva el potencial de transformación de la formación universitaria. Este posicionamiento requiere un trabajo arduo que incorpora la actitud y la práctica analítica e investigativa en el devenir cotidiano, pero nos brinda una mirada profunda sobre el sentido que tiene eso que hacemos para la institución y quienes la conforman: docentes, investigadores, estudiantes y trabajadores.

Así, la serie “Publicaciones de la Secretaría Académica UNSAM” busca difundir las producciones llevadas adelante por el equipo de la secretaría, con el fin de socializarlas y promover un diálogo colectivo y transversal sobre la política académica de nuestra institución. Entendemos que todos los proyectos, investigaciones y líneas de acción que llevamos adelante en el marco del trabajo de la Secretaría Académica, tienen un carácter colectivo y surgen del esfuerzo que, entre todos, hacemos para potenciar el carácter transformador y el compromiso que tiene la Universidad Nacional de San Martín con la formación, el conocimiento y el desarrollo social.

Alejandra De Gatica
Secretaria Académica
Universidad Nacional de San Martín



UNA CARTOGRAFÍA POSIBLE: CONSTRUCCIÓN DE REDES PARA TRANSVERSALIZAR EL GÉNERO

Artículo realizado por la Consejería Integral en Violencia de Género y Sexualidades de la Dirección de Género y Diversidad Sexual (Secretaría Académica - UNSAM).

Noviembre 2021.

Equipo de trabajo:

Dirección del proyecto:

Mariana Funes

Charo Solis

Cómo citar esta publicación:

Consejería Integral en Violencia de Género y Sexualidades (2021). Una cartografía posible: Construcción de redes para transversalizar el género. *Publicaciones de la Secretaría Académica UNSAM*, Recuperado de <http://www.unsam.edu.ar/secretarias/academica/publicaciones/>



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción	1
2. Perspectiva teórica y política de la Consejería integral en Violencia de Género y Sexualidades	3
<i>Perspectiva de género: Integración colectiva para la transversalización</i>	3
<i>La violencia de género y sus particularidades en el ámbito universitario</i>	4
<i>Pedagogías y saberes que se construyen en el abordaje de las violencias</i>	6
<i>La implicación como herramienta de trabajo y reflexión</i>	7
3. Despliegue del Proyecto de Referentes por Unidad Académica	8
<i>La cocina del diagnóstico: cómo sistematizamos la información</i>	8
<i>El diagnóstico como una foto</i>	9
<i>Primer momento: encuentro general con Referentes</i>	11
<i>Segundo momento: un cuestionario para (re)conocernos</i>	13
<i>Tercer momento: diseño y desarrollo de las mesas de trabajo por UA</i>	16
4. Primeros hallazgos: transversalizar el género y poner el cuerpo	18
<i>Comunicación y participación como primer paso para la articulación real</i>	19
<i>¿Pueblo chico infierno grande?</i>	20
<i>¿Qué medidas específicas nos debemos?</i>	21
<i>Bonus Track</i>	22
5. A modo de cierre: cartografía de re(d)ferentes	23
6. Referencias	25
<i>Bibliografía</i>	25
<i>Leyes nacionales</i>	26
<i>Instrumentos normativos de gestión universitaria</i>	26

1. Introducción

La sanción en el año 2009 de 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*” significó un salto cualitativo¹ a nivel legislativo que permitió dar cuenta de que las violencias contra las mujeres ocurren más allá del ámbito doméstico o intrafamiliar y ordenarlas de manera conceptual en distintos tipos y ámbitos que, hasta el presente, se siguen diversificando. A tono de estas transformaciones, la creación e implementación de normas para el abordaje de situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género y/u orientación sexual en las Universidades Públicas argentinas ha transformado profundamente los marcos de comprensión de las violencias específicas del ámbito universitario a partir de la puesta en práctica de dichas normativas.

Desde el año 2015 la Universidad Nacional de San Martín cuenta con el *Protocolo N° 230/15 para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género*. Dicha normativa establece las formas del accionar institucional para dar respuesta al problema de la violencia y la discriminación por razones de género y por orientación sexual, apuntando además a acciones proclives al registro y sistematización de las consultas para el mejoramiento de las medidas de sensibilización y prevención. El trabajo de atención del equipo de la *Consejería Integral en Violencia de Género y Sexualidades* de la Dirección de Género y Diversidad Sexual (DGyDS) ha permitido la identificación de prácticas discriminatorias y violentas propias del ámbito universitario, la sistematización de las formas de intervención más comunes y el establecimiento de canales de comunicación con distintos espacios de acompañamiento dentro de las Unidades Académicas (UA).

¹ Sandra Hoyos (2019) afirma que la problematización conceptual de la violencia contra las mujeres hasta llegar a una interpretación *transversal, compleja, multicausal* sobre su origen justifica la intervención del Estado en el trabajo para su erradicación. Es decir que al ser la violencia parte constitutiva del entramado social desigual, se despoja al concepto de su carácter individual y privado.



A partir de la modificación de instrumentos normativos de la UNSAM, como el Estatuto y el Reglamento General Estudiantil, y la creación de otros nuevos como la Guía para el Uso Inclusivo del Lenguaje, asumimos la importancia de revisar el trabajo realizado durante los años transcurridos con el fin de *aggiornar* y mejorar nuestras prácticas de intervención y de prevención. Asimismo, la Secretaría General Académica convocó a las Unidades Académicas a designar referentes para la implementación de una nueva *Guía de Acompañamiento de Asuntos Estudiantiles* desarrollada en colaboración entre la Dirección General Estudiantil y la DGyDS.

En consecuencia, durante el 2021 se planteó como uno de los objetivos de la Consejería Integral la revisión de las intervenciones y acciones desarrolladas en virtud de la articulación con las Unidades Académicas en el periodo 2016-2019²; logrando la sistematización y elaboración del “*Primer diagnóstico: Articulación con las Unidades Académicas en el abordaje de situaciones de discriminación y/o violencia de género*” y con ello la inauguración de nuevas acciones de trabajo colaborativo.

Este documento presenta un análisis y reflexión acerca del desarrollo del Proyecto de Referentes por Unidades Académicas, a partir de la explicitación del posicionamiento teórico y político que adopta la Consejería Integral para el trabajo que realiza. Se describen aquí las principales acciones llevadas adelante en el marco del Proyecto con sus primeros resultados. Por último, se plantean los desafíos que la Consejería Integral asume en el corto y mediano plazo, así como las líneas de reflexión y análisis que derivan de dichos desafíos, destacando que este documento conforma el primer paso de un proyecto que comenzó hace apenas tres meses y que aspira a una integración en redes, acompañada de mayores grados de institucionalización de las articulaciones ya existentes.

² El corte temporal registra consultas a partir del año posterior a la aprobación del Protocolo, y finaliza previo al desarrollo de la actividad académica en entornos virtuales, buscando reconocer las primeras experiencias de abordaje de situaciones relacionadas a la temática.



2. Perspectiva teórica y política de la Consejería integral en Violencia de Género y Sexualidades

El equipo de la Consejería posee un tipo de saber particular sobre el acompañamiento de situaciones de violencia de género y/o discriminación en la Universidad, basado en el cruce entre la formación académica interdisciplinar, las teorías de género y los saberes que construye en la práctica misma. Cabe entonces plantear las perspectivas, tanto teóricas como políticas, que se asumen para el trabajo de intervención y también de análisis y reflexión en el proyecto particular de Referentes por Unidades Académicas.

Perspectiva de género: Integración colectiva para la transversalización

Pensar en clave de género implica comprender que éste es estructural e histórico y conformar un modo de analizar, de forma interdisciplinaria, la desigualdad en términos de los sistemas de poder que atañen a la relación entre los géneros. De acuerdo con los aportes de la autora Susana Gamba (2008) la **perspectiva de género** implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y que, por lo tanto, son constitutivas de las personas; c) que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, orientación sexual y religión. Por lo tanto:

La perspectiva de género opta por una concepción epistemológica que se aproxima a la realidad desde las miradas de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las



mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la vida, lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital (Gamba, 2008:122).

Desde este posicionamiento, entendemos que la forma de generar la transversalización de la perspectiva de género sólo es posible mediante proyectos de integración colectiva siendo la justicia de género una piedra angular para la construcción de una Universidad más democrática e inclusiva.

La violencia de género y sus particularidades en el ámbito universitario

La perspectiva de la Consejería Integral respecto de la violencia de género en general, así como del abordaje al interior de la propia universidad, parte de un análisis crítico y reflexivo que apela a la constitución de nuevas estrategias institucionales así como también, de autonomía y agenciamiento. Dadas las dos líneas de acción que se desarrollan -una ligada a la intervención y prevención de la violencia de género y la otra vinculada con sexualidades³- es importante remarcar dos aspectos:

Por un lado, entendemos que la sanción en el año 2009 de la Ley 26485 ha constituido un hito histórico en la comprensión de la violencia contra las mujeres como transversal al ámbito público y privado y, por lo tanto, se constituye como una ley de protección integral. Asimismo, adherimos al aporte de Moira Pérez y Blas Radi (2018) respecto de la importancia de tomar como referencia y complementariamente la Ley N° 26.743 de Identidad de Género sancionada en 2012 con el fin de atender a la brecha que se manifiesta en las iniciativas en

³ Más información en <http://www.unsam.edu.ar/secretarias/academica/dgyds/area-intervencion.asp>



violencia que dejan por fuera a aquellas identidades que sufren violencia por razón de su género y no son mujeres cis⁴.

Por otro lado, si bien asumimos las singularidades de las violencias en relación con los tipos y modalidades establecidas en los marcos normativos nacionales e internacionales, apelamos a un abordaje que articule las formas que asumen las violencias en el ámbito educativo universitario, atendiendo a su especificidad. En este sentido, uno de los propósitos fundamentales de la Consejería Integral se vincula con garantizar el derecho a la educación, presentándose como un espacio que busca promover y acompañar la permanencia y la continuidad de las trayectorias académicas de estudiantes, así como también la permanencia en términos de trayectorias profesionales, docentes y de investigación⁵.

En consecuencia, en el marco del trabajo sobre la prevención y la erradicación de todas las formas de violencia, apostamos a un abordaje integral e interseccional⁶ de la violencia. Para esto, entendemos al género en el marco de una forma de ordenamiento de la práctica social en relación estrecha e inherente con aspectos como la clase, la raza, la orientación sexual, etc. y a la luz del sistema patriarcal, es decir, de la estructura de relaciones entre posiciones jerárquicamente ordenadas que es, al mismo tiempo, norma y proyecto de autorreproducción (Segato, 2010). Asumimos que este sistema patriarcal conforma nuestra matriz de socialización y, por lo tanto, no estamos exentxs de participar de él. Comprender a las violencias desde este marco nos exige una reflexión permanente sobre nuestra propia práctica, así como un necesario diálogo con lxs actores institucionales.

⁴ Cis (norma): Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer.

⁵ Este informe se refiere a la recepción de consultas por parte de estudiantes, ya que se basa en el trabajo con la Guía de Acompañamiento Estudiantil. Es necesario aclarar (y recordar) que se reciben consultas por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria.

⁶ Kimberle Crensha (1989) entiende a la interseccionalidad como una herramienta analítica para analizar las problemáticas de la desigualdad de género a través del entrecruzamiento con otros ejes o líneas de vulnerabilidad. La cuestión racial, de clase, la orientación sexual entre otras, son variables que le brindan mayor profundidad al entendimiento de las violencias y sus efectos.



Pedagogías y saberes que se construyen en el abordaje de las violencias

La atención e intervención en situaciones vinculadas con violencia de género y/o discriminación por razones de género no puede ser nunca el objetivo final de la Consejería Integral. El fin último de las prácticas que llevamos adelante es la prevención y la erradicación de dichas formas de violencia y ésta es una tarea que no se realiza en soledad sino colectivamente. Durante los años de trabajo de la Consejería, las prácticas se han desarrollado de manera colaborativa con las Unidades Académicas, con mayor o menor frecuencia y con resultados diversos. En muchos casos, si bien está protocolizado el accionar frente a situaciones de violencia de género, quienes han llevado adelante el trabajo de acompañamiento e intervención en articulación con la Consejería lo han hecho de manera voluntaria o informal (sumándose esto a sus tareas habituales) y sin una formación precisa y situada para dicho accionar. En este sentido, la (auto)evaluación y análisis de las propias prácticas nos ha permitido conformar un estado de situación del tipo de diálogo y de acompañamiento que hemos logrado con cada UA y, asimismo, nos permitió generar nuevas vías de comunicación con aquellas UA con las que no habíamos trabajado en conjunto.

Asumimos como perspectiva teórica y práctica que el accionar de las personas que han llevado adelante la tarea de intervenir y acompañar situaciones de violencia de género y/o discriminación por razones de género, constituye saberes específicos y particulares dado que se emplazan en las dinámicas propias de la UA y sus actores institucionales. Sin embargo, tal como establece la autora Val Flores (2017), entendemos que existe una escisión que se legitima en el discurso institucional académico universitario entre “la tarea práctica” y los “saberes expertos” vinculados a los ámbitos académicos de investigación y producción de conocimiento. Resulta fundamental, por lo tanto, reconocer que las prácticas producen saberes que quedan silenciados bajo la legitimación del discurso institucional y que es necesario recuperarlos con el fin no sólo de dar lugar a los saberes situados y específicos sino también a entenderlos “como una forma de trabajo cultural que rompa con la división entre lxs que hacen y lxs que piensan” (Flores, 2017:221).



La implicación como herramienta de trabajo y reflexión

El Proyecto de Referentes por Unidad Académica asume como estrategia principal el trabajo vinculado con la reflexividad e implicación, nociones que en general forman parte del marco metodológico para las investigaciones en ciencias sociales que se centran en la perspectiva del actor⁷. Estas herramientas metodológicas nos permiten revisar y trabajar de forma reflexiva la cercanía que sostenemos con quienes conversamos, constituyendo esta cercanía un elemento facilitador dado el lenguaje común que sostenemos; sin embargo, nos advierte también sobre la posibilidad de pasar por alto temas emergentes o incluso su profundización (Blanco, 2014). Es decir, que nuestras conversaciones se dan en una cercanía con nuestros interlocutores marcada por la pertenencia a espacios de trabajo similares o comunes, atravesados por lógicas institucionales y normativas propias de nuestro campo social de pertenencia. De esta manera, en la constitución de nuestro vínculo, la misma cercanía hace que demos por hecho o pasemos por alto temas que emergieron en estos primeros encuentros. Por lo tanto, aspiramos a que seguir manteniendo nuestro trabajo en conjunto posibilitará abordar los temas que al momento se encuentran naturalizados y/o invisibilizados.

Recurrimos a la noción de implicación-reflexividad como un proceso por el cual quien investiga analiza su implicación sin negarla, en un trabajo entre pares y asumiendo las resonancias que tienen los hechos y sujetos en sí mismos, con el fin de hacer explícito su rol para convertirlo en una fuente de conocimiento sobre las relaciones en las que ha participado (Hernández, 2006:60). Así, al hablar con los referentes hemos hecho explícito la forma en que encuadramos teóricamente el trabajo con violencias en el ámbito universitario, los obstáculos y facilidades que encontramos en la práctica, y la proyección del trabajo en articulación. Esto nos permite poner en diálogo nuestra experiencia, nuestros obstáculos y facilidades, así como las propias resistencias, como disparadores en la construcción de una nueva forma de trabajo específica que sea funcional y operativa, sensible a las

⁷ La tradición de estudios etnográficos denominada perspectiva del actor trata de la reconstrucción del punto de vista de los nativos o el conocimiento local, es una forma de investigación que tiene por objeto dar cuenta de la realidad empírica tal como es vivida y experimentada por los actores.



problemáticas que influyen profundamente sobre las vidas de la comunidad universitaria.

3. Despliegue del Proyecto de Referentes por Unidad Académica

La cocina del diagnóstico: cómo sistematizamos la información

Resulta importante ofrecer una descripción acerca del modo en que se obtiene la información y su sistematización dentro de la Consejería; lo que hemos denominado la "cocina" del diagnóstico y se ha presentado a cada UA. Cabe destacar que su construcción se corresponde con la conformación de los criterios comunes de encuadre para la recepción de consultas por parte de lxs referentes.

La sistematización de la información se divide en dos momentos: la primera entrevista que se realiza con la persona consultante y el pase a la base de registro. Durante el primer encuentro pactado con la Consejería, la persona que consulta se encuentra con especialistas del equipo⁸ que mantienen una escucha atenta que evita la revictimización⁹ y que orienta sus intervenciones a que pueda sentirse lo más cómodx posible en el relato de la situación¹⁰. Una vez finalizada la escucha, se

⁸ En todas las consultas son dos operadoras quienes reciben las consultas, esto permite observar y trabajar en conjunto aspectos relacionados a la práctica en instancias reflexivas posteriores.

⁹ La revictimización es un fenómeno abordado desde distintas disciplinas, se refiere al proceso por el cual una persona que sufre una situación de violencia, tiene que revivir esa afección emocional en los sistemas que deberían proporcionarle contención y vías de salida. La forma en que se manifiesta es variada, en este caso nos referimos, por ejemplo, a hacer preguntas que hagan a la persona contar la misma situación varias veces.

¹⁰ En variadas ocasiones, las personas que se acercan a consultar a la Consejería no han recurrido a otros espacios, por lo que resulta más que necesario dar lugar para la expresión de emociones en torno al hecho, sin tener que evaluar en el momento el camino de intervención posterior.



procede al llenado de una ficha de registro de la primera entrevista, para lo cual se explica a lxs consultantes que los datos son utilizados de manera anónima, siguiendo la Ley N°25.326 de Protección de Datos Personales, únicamente a los fines de registro estadístico y contacto para el seguimiento.

El segundo momento se realiza con las operadoras en solitario y la reconstrucción del motivo de la consulta con apoyo en los datos anteriormente registrados durante la entrevista. Por último, se elabora conceptualmente la situación y sus correspondientes recomendaciones a las UA que se encuentran encuadradas en los marcos normativos a los que la Universidad suscribe. Es importante aclarar que la elaboración conceptual del motivo de consulta se refiere al cruce de la situación particular con las teorías de género, que permite ubicar a dicha situación en un marco más amplio en el que se ordenan formas de violencia y discriminación propias del ámbito universitario. Al enmarcar al hecho dentro de los efectos de la desigualdad específica del ámbito en que sucede, son las distintas áreas de trabajo de las UA las que se construyen como actores/actrices privilegiadxs para el abordaje de estas situaciones, colaborando activamente en la elaboración de estrategias institucionales para la permanencia, así como también de autonomía y agenciamiento de las partes involucradas.

Posteriormente al abordaje de la situación en articulación con las UA, se registra la intervención en la base de registro estadístico, la que se compone en parte de los datos que se obtienen de la ficha de registro de la primera entrevista y, por otra parte, de los informes de seguimiento que dan cuenta de las formas de intervención que se trabajaron en cada caso.

El diagnóstico como una foto

El Protocolo aprobado en el año 2015 establece en sus objetivos el análisis sistemático de las temáticas relativas a la discriminación, violencia y hostigamiento por razones de género y/u orientación sexual, de esta manera la Consejería lleva un registro sistemático de las consultas que recibe.

La elaboración de un diagnóstico a partir del registro, ha conformado la primera experiencia en la que una herramienta propia de gestión se pone a disposición del



trabajo en colectivo. Partir de un diagnóstico es un ejercicio pedagógico que construimos como parte de nuestro trabajo con lxs referentes. El mismo es una foto que nos muestra cómo vivenciamos las transformaciones sociales de la época en nuestras aulas, pasillos, oficinas e intersticios: las masivas movilizaciones del Ni Una Menos , las convocatorias para lograr el derecho al aborto legal seguro y gratuito¹¹, el compromiso político de las agrupaciones estudiantiles con las agendas de género y diversidad sexual, la multiplicación de la oferta académica sobre la temática por parte de lxs docentes, los artículos, cortos audiovisuales, las tesis, los trabajos finales, las muestras que trabajaron estudiantes, entre otras. En ese marco, tanto la Consejería Integral como las Unidades Académicas caminaron juntas esas primeras experiencias sin más ni menos instrumentos que un Protocolo que, en ocasiones, se ha visto excedido ante la heterogeneidad de las situaciones que se presentaban.

Ya han transcurrido más de cinco años de intervención y trabajo referido a situaciones relacionadas con violencia de género y/o discriminación; por este motivo, consideramos clave realizar una revisión de lo actuado. Como resultado, el diagnóstico presentado en cada mesa de trabajo contiene un análisis por Unidad Académica de: cantidad de consultas recibidas, tema principal y tipo de intervención según el tipo de caso (interno o mixto), entendiendo que pueden ser distintas las formas de accionar para una misma situación. El período de análisis comprendió desde el año 2016 al 2020; período en el que se recibieron un total de 100 consultas internas y 57 consultas mixtas. El corte periódico se refiere a los primeros años después de la aprobación del protocolo y previos a la etapa de desarrollo de la actividad académica en entornos virtuales por motivos de la emergencia sanitaria causada por el COVID-19. Las medidas de emergencia implementadas a los fines de disminuir los contagios y muertes por la pandemia involucraron el aislamiento o distanciamiento social lo que significó el cierre físico de todas las sedes y dependencias de la Universidad Nacional de General San Martín. Consideramos que este cambio en la atención tiene sus particularidades de análisis por lo que se

¹¹ En la resolución N° 135/18 el Consejo Superior de la Universidad de General San Martín se establece la Adhesión y Pronunciamiento a favor del tratamiento y aprobación del proyecto de despenalización y legalización de la interrupción voluntaria del embarazo.



priorizó abordar el período previo en el que las actividades se desarrollaban en la presencialidad y queda el objetivo de avanzar en un diagnóstico particular para el periodo 2020-2021.

La foto/diagnóstico hoy nos muestra cuánto crecimos, cuánto trabajamos y cuáles son las áreas de nuestras prácticas que necesitamos fortalecer para *llegar antes*, para que lxs estudiantes cuenten con espacios de acompañamiento dentro de sus Unidades Académicas que dialoguen y articulen sus prácticas con el espacio de Consejería, el cual sirva también como sostén y apoyo institucional de sus referentes. En resumen, para poder reconfigurarnos creativamente: ser espacios receptivos a las propuestas de sensibilización y prevención donde constituir dispositivos pedagógicos que apelen a la reflexión y la profundicen desde la perspectiva de género, en lugar de ser únicamente de referentes para el abordaje de conflictos o de la intervención frente a la violencia ya perpetrada.

Primer momento: encuentro general con Referentes

En el marco de las reuniones generales desarrolladas por la Dirección General Estudiantil con Referentes de UA, decidimos realizar la presentación del Primer Diagnóstico sobre el trabajo de articulación con Unidades Académicas en el abordaje de consultas referidas a temáticas de género durante el período 2016-2019. Como primera instancia (y con la propuesta de realizar encuentros particulares con cada UA) se abordó la cantidad de consultas por Unidad Académica, el motivo y la forma de intervención, además de brindar pautas para el análisis de estos datos. En el siguiente cuadro se resumen los contenidos trabajados durante el primer encuentro en septiembre del corriente año:

Cuadro 1: Estructura base de los contenidos abordados en el primer encuentro de trabajo a partir del primer diagnóstico de la Base de Registro Estadístico de consultas de la Consejería de Género y Diversidad Sexual:



Cantidad de consultas por Unidad Académica	Principal motivo de consulta	Principal forma de intervención
Se muestran cuales son las Unidades Académicas con mayor cantidad de casos en el período 2016-2019.	Se muestra cual es el motivo de consulta más frecuente durante el período analizado. En el total de las unidades académicas tiene que ver con situaciones de discriminación.	Se muestra cuales son las forma de intervención más frecuente en el abordaje de consultas durante el período analizado. En el total de las UA la articulación con la Secretaría Académica de cada unidad académica es la principal forma de intervención.
Análisis en torno a los sentidos comunes que se configuran a partir de una mayor o menor cantidad de consultas.	Análisis en torno a las complejidades para el abordaje de consultas sobre situaciones de discriminación.	Se explican las diferencias entre los acompañamientos a casos mixtos e internos.
Se ofrecen indicadores para el análisis cualitativo del número de consultas: grados de sensibilización, reconocimiento del trabajo de consejería, relación entre cantidad de personas y cantidad de consultas en la Unidad Académica, etc.	Se explica a qué nos referimos conceptualmente con situaciones de discriminación, se analiza la distinción entre ambientes hostiles y la falta de perspectiva de derechos en prácticas	Se explica el proceso de articulación con la Secretaría Académica: elaboración del informe de situación, sugerencia de medidas y seguimiento. La intervención se orienta a garantizar la permanencia de la/s parte/s consultante/s.



	docentes/no docentes ¹²	
--	------------------------------------	--

Fuente: Consejería Integral - Dirección de Género y Diversidad Sexual. Secretaría Académica - Universidad Nacional de San Martín.

Luego del primer encuentro se realizó una convocatoria a lxs participantes para volver a reunirnos y trabajar de manera pormenorizada y centralizada en la realidad de cada Unidad Académica.

Segundo momento: un cuestionario para (re)conocernos

Para retomar la comunicación con lxs referentes después del primer encuentro general, enviamos un correo electrónico con un cuestionario referido a la Guía de Asuntos Estudiantiles junto con un cronograma de fechas posibles para las reuniones particulares.

Como parte del proyecto, el cuestionario se orientó al reconocimiento de las experiencias de abordaje de quienes trabajaron con las medidas recomendadas por la Consejería en casos previos, observando particularmente cuáles fueron las facilidades, limitaciones y obstáculos que se encontraron. En el siguiente cuadro se resumen los contenidos abordados en el cuestionario:

¹² Las situaciones de discriminación son una forma de violencia simbólica que afecta a las trayectorias de muchxs consultantes. Las formas que adquiere este tipo de violencia son variadas: “chistes”, comentarios con contenido sexista u homo/lesbo/transfóbico, trato desigual, entre otras. Por otra parte, también se conjuga en esta categoría la implementación de procedimientos institucionales que no contemplan las legislaciones vigentes. Esto puede darse porque no han sido *aggiornados* los instrumentos o dispositivos institucionales (formularios, sistemas de registro, etc.) o porque son desconocidos por el personal a cargo de su implementación, provocando efectos discriminatorios.



Cuadro 2: Aspectos relevados en el Cuestionario sobre la Guía de Acompañamiento de Asuntos Estudiantiles

Medidas orientadas a la prevención	Medidas orientadas a la intervención	Medidas orientadas a la protección	Medidas orientadas a la permanencia	Sobre la consejería y otros espacios
Si se dictan campañas de sensibilización y/o capacitaciones relacionadas a la temática. desde la UA.	Si se reconoce/se ha realizado el proceso de investigación y sanción de los hechos establecido en el Protocolo.	Si se han implementado medidas de protección hacia dentro de la UA que hayan requerido de procedimientos específicos ¹³ .	Si se reconocen/han realizado otorgamiento de medidas de flexibilización de los requisitos académicos ¹⁴ para estudiantes involucrados en situaciones relativas a la	Si conocen el trabajo de la consejería y cómo evalúan la comunicación con el espacio.

¹³ De acuerdo a la evaluación de la gravedad y el riesgo de los hechos que realice la DG y DS en su Informe de Situación, se recomendará a la Unidad Académica las medidas administrativas de protección a implementar y será potestad de las autoridades de las diferentes Unidades Académicas la decisión de implementarlas, aplicarlas y dar seguimiento. En general se tratan de medidas que tienen una composición compleja en cuanto afecta las modalidades de cursada y requiere de articulación entre áreas internas de las Unidades Académicas.

¹⁴ La flexibilización de requisitos académicos contempla ciertas acciones para asegurar la permanencia de personas que atraviesan situaciones de violencia y/o discriminación, entendiendo al aislamiento como el principal problema, que en la Universidad se expresa como ausentismo. Es por eso que algunas de las medidas son la posibilidad de rendir exámenes en fechas diferidas, disminuir los porcentajes de asistencia solicitados para mantener la condición de regularidad, el acompañamiento por parte de tutorxs, entre otras.



			temática.	
Si el personal no-docente de la UA asiste/asistió a capacitaciones relacionadas a la temática.	Si se han realizado llamados de atención a estudiantes por situaciones relacionadas a la temática.	Si se reconocen/han realizado acompañamientos a estudiantes involucrados en situaciones relacionadas a la temática que requirieron de suspensiones	Si se han solicitado becas extemporáneas por motivos de género ¹⁵ o si se han brindado becas por estos motivos desde la UA.	Si existen otros espacios institucionales que tienen dentro de sus tareas la canalización de conflictos entre estudiantes
La pregunta transversal a los módulos de consulta se refiere a los obstáculos y facilidades en el trabajo de articulación con la Consejería, ofreciendo un espacio final de recomendaciones y observaciones para el mejoramiento del trabajo en común.				

Fuente: Consejería Integral - Dirección de Género y Diversidad Sexual. Secretaría Académica - Universidad Nacional de San Martín.

También se indagó sobre espacios dentro de la UA que trabajan directamente o de manera cercana con conflictos relacionados con estas temáticas, ya que, en muchas ocasiones al centrarnos en el trabajo con las secretarías académicas, puede quedar

¹⁵ Reglamento del Sistema de Becas de Apoyo Económico para estudiantes Aspirantes y Regulares de carreras de Grado y Pre-Grado, RCS N° 232/19. Disponible en: https://www.unsam.edu.ar/oferta/becas_unsam.asp



invisibilizado el trabajo de otras áreas docentes y no docentes que sostienen y acompañan las intervenciones. En la parte final del cuestionario también se realizaron preguntas en torno a la relación con la Consejería: cómo evalúan la comunicación, si conocen la forma de trabajo del espacio y también se ofreció un espacio para la propuesta de mejoras en el trabajo de articulación.

Tercer momento: diseño y desarrollo de las mesas de trabajo por UA

El diseño y planificación de las mesas de trabajo se basaron en primer lugar en el grado de acercamiento que la consejería ha tenido con cada una en los últimos años, en la información sistematizada en el diagnóstico y en la disponibilidad de cada referente o equipo de referentes. Si bien tuvieron una estructura propia, las respuestas del cuestionario funcionaron como disparadores de debate en cada uno de los encuentros.

Las respuestas recibidas funcionaron como una hoja de ruta para el diseño de las reuniones y nos permitieron a cada paso centrarnos en las especificidades de nuestros interlocutores. Por esta razón, las mesas de trabajo difirieron levemente en su forma de organización interna, teniendo como criterio la diferencia entre las Unidades Académicas con las que hemos trabajado varias consultas y con las que nunca nos habíamos encontrado hasta el momento. Para las Unidades Académicas con mayor cantidad de casos y trabajo de articulación previo con la Consejería se ofreció un espacio de formación para todos los referentes sobre la recepción de consultas, encuadre para la escucha y herramientas de trabajo para el abordaje; además de la presentación del diagnóstico. En el caso de las Unidades Académicas que no habían tenido trabajo con la consejería, se realizó una presentación de las formas de trabajo y perspectiva de abordaje de las consultas y se generó un espacio de escucha para conocer mejor las características de dichas UA. En ambos casos, se propuso un circuito en común de comunicación y trabajo para la atención y seguimiento de casos que observe las particularidades de cada una de las Unidades Académicas, por lo que se trabajaron los instrumentos de comunicación y seguimiento elaborados por la Consejería Integral.



Cuadro 3: Estructura de los encuentros con referentes de Unidades Académicas

Diagnóstico de articulación 2016-2019	Presentación del encuadre y las líneas de intervención	Presentación de instrumentos
Precisiones metodológicas del diagnóstico, formas de sistematización y principales categorías conceptuales.	Líneas de abordaje de situaciones de violencia y/o discriminación en diálogo con la Guía de Asuntos Estudiantiles.	Marcos normativos: explicación general sobre las similitudes y diferencias entre distintos instrumentos. Protocolos y Guías de Acompañamiento.
Estado de situación a partir del diagnóstico. La cantidad y principal motivo de consulta junto a las principales formas de intervención en la UA.	Línea de trabajo en Sexualidades y sus distintas acciones. Articulación con los Centros de Salud y el Programa Nacional de Salud Sexual y Reproductiva. Particularidades del trabajo virtual.	Informes de situación y seguimiento: componentes y funciones.
Indicadores para el análisis del estado de situación, en diálogo con el cuestionario sobre la Guía de Asuntos Estudiantiles	Encuadre y forma de abordaje de consulta de la consejería. Aportes para escuchar una situación de violencia y/o discriminación en caso de demanda espontánea.	Pautas para la comunicación inter área de situaciones de violencia y/o discriminación. Alcances y límites de la confidencialidad.



Fuente: Consejería Integral - Dirección de Género y Diversidad Sexual. Secretaría Académica - Universidad Nacional de San Martín.

La dinámica propuesta para el intercambio fue libre, incentivando a construir un diálogo que supere la lógica de la exposición de los diferentes instrumentos normativos e instructivos como la Guía de Acompañamiento de Asuntos Estudiantiles o el Protocolo. Los instrumentos mencionados conforman una hoja de ruta: antes de puntualizar o indicar “cómo actuar” resultó importante revisar las prácticas existentes en función de los tipos de casos y sus particularidades por cada Unidad Académica. La invitación al intercambio fue frecuente, la organización en torno a estos ejes facilitó el inicio del diálogo con algunxs referentes, que desconocían el trabajo de la Consejería en profundidad. En cambio, con lxs referentes con quienes la articulación es más asidua, se desarrolló un trabajo en mayor profundidad sobre los resultados del diagnóstico ya que es lo que nos permite pensar cómo mejorar una relación ya existente.

4. Primeros hallazgos: transversalizar el género y poner el cuerpo

Durante los meses de septiembre, octubre y noviembre se llevaron adelante **11 reuniones**, en algunos casos de manera virtual y en otros de forma presencial dependiendo de las posibilidades y necesidades de cada UA. En total nos reunimos con **13 Unidades Académicas y un total de 26 referentes**.

En primera instancia, resulta fundamental destacar la absoluta disposición de lxs referentes de las UA para participar de las mesas de trabajo con la Consejería Integral, dado que constituye uno de los resultados más importantes del proyecto. La invitación al diálogo y la reflexión conjunta fue no sólo receptionada con inmediatez, sino que cada reunión nos permitió observar la preocupación y responsabilidad genuina y honesta, que trascienden a las funciones laborales de cada quien.



En este sentido, es clave dar cuenta de que lxs referentes en las UA para el abordaje e intervención en situaciones de violencia de género y/o discriminación son una realidad: existen y trabajan con la convicción de que la Universidad debe ser un espacio seguro y de cuidado para todxs. Esta es una de las razones por las cuales es importante su reconocimiento, acompañamiento y apoyo institucional.

A continuación, se presentan los primeros hallazgos y reflexiones surgidos de la puesta en marcha del proyecto de Referentes por Unidades Académicas a sabiendas de que constituyen apenas el puntapié de un trabajo de análisis que será fortalecido.

Comunicación y participación como primer paso para la articulación real

Para comenzar, la experiencia del aislamiento y el pasaje a la enseñanza en entornos virtuales marcaron un antes y un después en la experiencia de las Unidades Académicas. Los canales de comunicación virtuales reemplazaron a la presencia en las oficinas, laboratorios y aulas. Las conversaciones con referentes rondan estas temáticas de manera inevitable, por momentos gana la sensación de que estas ausencias tienen un costo muy alto, y por otros se resaltan las bonanzas de la tecnología para ofrecer una mayor disponibilidad en la atención.

Este proceso permitió observar la importancia y la necesidad de acercar la información sobre los canales de atención de la Consejería en medios virtuales utilizados por lxs estudiantes como el Siu Guaraní y los campus virtuales, entre otros. La presencia virtual es un hábito que se consolida durante esta etapa, lo que crea un nuevo desafío que ha sido analizado junto a lxs referentes estableciendo algunas alternativas para poder ofrecer un contacto inmediato ante situaciones relacionadas a estas temáticas.

A su vez, como resultado del diálogo se ha puesto en manifiesto el desconocimiento por parte de varixs referentes sobre qué tipo de acciones realiza la Consejería, así como también la presencia de un conocimiento parcial del accionar del espacio, vinculado con una instancia de intervención y “sanción”. En este sentido, resultó productivo y constructivo reflexionar sobre la importancia de “llegar antes” a través



de la prevención y la sensibilización sobre temáticas de género, apelando a la Consejería como un dispositivo capaz de acompañar y diseñar, en conjunto con las UA, espacios consultivos y de intercambio con todos los claustros. En relación a esto, se planteó también la necesidad y la importancia de dar a conocer las líneas de trabajo de la Consejería en charlas con ingresantes a la Universidad.

Por último, cabe destacar que las mesas de trabajo constituyeron, en varios casos, el primer encuentro con algunas Unidades Académicas. Hasta el momento, la forma de entrar en contacto era mediante la recepción de una consulta por parte de una persona de la UA que requería de intervención. Con la elaboración del diagnóstico fue posible observar con cuáles de las UA no habíamos tenido comunicación hasta el momento. Asumimos que la “no consulta” no necesariamente responde a la “ausencia de situaciones de violencia o de discriminación” sino, muchas veces, a la “naturalización” de ciertas prácticas o de lo que definimos como la “violencia ambiental” que forma parte inherente de nuestra cultura universitaria, como de la sociedad misma.

¿Pueblo chico infierno grande?

Lo analizado en el punto anterior se vincula directamente con este apartado dado que, en el desarrollo del diagnóstico, así como en las reuniones, pudimos observar que las UA con menor cantidad de estudiantes, donde la cercanía entre docentes e investigadores se da de forma cotidiana y con gran cantidad de tiempo compartido, no suelen presentarse consultas. Esto nos llevó a reflexionar acerca de cómo generar espacios de privacidad, intimidad y confidencialidad para plantear consultas por situaciones de violencia de género y/o discriminación y, en este sentido, los desafíos que asume la persona referente de la UA.

El subtítulo de este apartado por supuesto plantea una ironía, sabemos que la cercanía por parte de estudiantes, docentes, investigadores y no docentes es sumamente importante; el reconocerse en los pasillos, los nombres, e incluso las historias y trayectorias de cada quién. Pero también sabemos que esto plantea una complejidad a la hora de atravesar situaciones de violencia dentro del propio espacio, así como el animarse a expresarlo y solicitar ayuda para su resolución; se



recrudescen los miedos respecto a la exposición, a perder el lugar en un equipo o la dirección de un proyecto, entre otros muchos ejemplos.

Conformar instancias de articulación que acompañen las prácticas de intervención por parte de la UA y a su vez que permitan a la Consejería Integral generar recomendaciones factibles y eficaces es clave para cuidar la intimidad y proteger a quienes se encuentran atravesando situaciones de violencia de género y/o discriminación. Asimismo, nos obliga a revisar los instrumentos normativos para la “investigación y sanción de los hechos” con el fin de poder modificarlos en virtud de las particularidades no sólo del caso sino de la dinámica de las UA para establecer medidas de protección acordes, pero también de resolución que superen la provisoriedad y que no expongan a las personas involucradas.

¿Qué medidas específicas nos debemos?

En estrecha relación con el apartado anterior, podemos destacar que, en la conversación con las UA con mayor experiencia en el abordaje de casos, así como con mayor número de situaciones, uno de los temas emergentes refiere a los temores en torno a la responsabilidad jurídica, es decir, la importancia de poder establecer y esclarecer las responsabilidades y obligaciones que competen a cada actor/actriz institucional al momento de intervenir en una situación de violencia.

En este sentido, pudimos observar la importancia de establecer criterios y categorías propias con el fin de evitar la traspolación de lógicas judiciales al ámbito universitario. El sistema judicial sostiene una forma de trabajar los conflictos según la cual se enfrentan partes con pruebas y un juez decide a quién darle la razón después de un tiempo considerablemente largo.

Es imposible pensar en continuar sosteniendo esta forma de abordaje que se encuentra seriamente limitada en base a la experiencia universitaria de estos años. Nos encontramos con la necesidad de diseñar prácticas específicas de intervención que se emplacen en la universidad como centro de socialización y, por ende, de producción y reproducción de violencias con particularidades que difieren de las que suceden en otros ámbitos. Observamos la incapacidad de ciertas medidas en tanto no ofrecen resoluciones emplazadas en el tipo de relaciones particulares que



se establecen en la propia universidad, además de reforzar el carácter punitivista del trabajo con este tipo de violencias¹⁶.

Asumimos también la importancia de generar un trabajo colectivo y colaborativo de evaluación y modificación del Protocolo sancionado en 2015, atendiendo sobre todo a la revisión de su carácter heteronormativo y binario y a su necesaria actualización en torno a la modificación de los instrumentos normativos generales de la Universidad en particular y de las legislaciones vigentes a nivel nacional.

Bonus Track

Tal como explicitamos *ut supra*, las líneas de acción de la Consejería Integral son dos: el abordaje de situaciones de violencia de género y discriminación y la línea de sexualidades. Al momento de presentar a las UA esta segunda línea, pudimos observar un general desconocimiento de la misma, así como un gran interés en ésta. Esto nos obliga a revisar las razones por las cuales no ha habido demasiada articulación ni reconocimiento de ambas líneas de trabajo, considerándose o visibilizándose solamente los aspectos vinculados con la violencia de género.

En su mayoría, las consultas durante las reuniones estuvieron centradas en las formas que adquiere la implementación en la Universidad de la Ley N° 27.643 de Identidad de Género. Tanto en las Unidades Académicas como en la Consejería se observa un aumento en la frecuencia de las consultas estudiantiles sobre el proceso para anotarse con su nombre e identidad de género autopercibida.

Mientras sucedían las mesas de trabajo con cada UA, de manera colaborativa entre la Dirección de Género y Diversidad Sexual y la Dirección General Académica se

¹⁶ El punitivismo es una corriente dentro de la criminología crítica, Cuello y Morgan Di Salvo (2018) ofrecen algunos indicadores que, nosotras tomamos en cuenta para analizar de forma crítica la creación de políticas de género y diversidad en la Universidad: los marcos legislativos que apuestan a la criminalización sistemática de sujetxs, la internalización del lenguaje criminológico (víctimas y perpetradores) para lidiar con los conflictos, la estigmatización de los conflictos, entre otras.



elaboró el “*Formulario de Solicitud de Registro de Nombre*” con el objeto de garantizar el derecho al trato digno consagrado en el artículo 12 de la Ley mencionada, especialmente en los casos en los que el nombre sea distinto al consignado en el DNI.

Para la implementación del formulario consideramos importante generar un espacio de encuentro para esclarecer su uso y responder todas las preguntas que pudieran surgir para su implementación a sabiendas de las particularidades de cada UA y los sistemas informáticos utilizados para los registros. Convocamos a lxs referentes recomendando que puedan hacer extensiva la invitación al personal encargado de realizar estos trámites dentro de la Unidad Académica: departamentos de estudiantes, departamentos de servicios académicos, departamentos de asuntos estudiantiles, tutorías etc.

Como indicador denotamos la participación de 50 personas trabajadoras de la Universidad, lo que demostró el interés y la necesidad de contar con este tipo de espacios frente a la implementación de instrumentos que hacen a la práctica cotidiana pero que responden a marcos normativos o legislativos de mayor jerarquía. Destacamos también la disposición de lxs trabajadorxs para generar una atención a estudiantes que sea respetuosa de sus derechos.

Es importante dar cuenta de las consultas surgidas en torno a la posibilidad de emitir títulos y certificaciones para identidades no binarias, lo que aún es una cuenta pendiente en la agenda del Ministerio de Educación Nacional.

5. A modo de cierre: cartografía de re(d)ferentes

Hemos trabajado durante este tiempo con referentes que no sólo ratifican el compromiso institucional con la equidad de género y la prevención de la violencia y la discriminación, sino que, además, le dan cuerpo a partir de la experiencia de



trabajo en sus Unidades Académicas nutriéndose/nos de nuevas preguntas e incomodidades que llenan de expectativas al futuro.

El acercamiento a las diferentes UA nos permitió no sólo conocer a sus referentes y las dinámicas propias de su funcionamiento (cantidad de estudiantes, docentes, no docentes e investigadores, horarios de cursadas, etc.) sino también su ubicación geográfica (sobre todo en aquellas sedes fuera del Campus). Esto conformó no sólo una red de nombres propios sino también un conocimiento de las especificidades físicas del entorno. En algunos casos pudimos acceder a la sede de la UA y recorrer (¡por fin! después de tanto aislamiento) sus pasillos, laboratorios y aulas. Esto resultó fundamental para pensar, por ejemplo, qué tipo de medidas y recomendaciones son factibles en cada UA y tener un escenario concreto y real de los espacios que habita la comunidad universitaria.

Es también parte del trabajo del equipo de Consejería el poder alojar a las distintas formas en las que lxs sujetxs son atravesadxs. Escuchamos las experiencias personales que estuvieron dispuestxs a compartir, nos contaron los lugares en que se ven limitadxs, cuáles son sus miedos y sus resistencias, cuáles creen que son las soluciones y las propuestas. En palabras de Aguilar Rivero (2010), planteamos una escucha *disponible* que “deje surgir” y no obstaculice desde el disciplinamiento. Una escucha que reconozca al otrx como parte de un proceso de toma de decisiones conjunta frente a un conflicto.

Apostamos, tal como establece Boventura De Sousa Santos (2007), a la posibilidad de un *conocimiento transdisciplinar* que obligue al diálogo con otros tipos de saberes, permitiendo una renovación del conocimiento instituido, menos perenne, apelando a combatir los riesgos de la jerarquización y la rigidez. Tal como expresamos al inicio, el equipo de la Consejería posee un tipo de saber particular sobre el acompañamiento de situaciones atravesadas por la violencia de género en la Universidad, basado en el cruce entre la formación interdisciplinar y su articulación con las teorías de género. Conformamos, en este sentido, nuevos saberes que dialogan entre la formación académica, experiencias activistas, la investigación, la práctica profesional y la producción y sistematización de datos. Asumimos, por lo tanto, que lxs referentes desarrollan en su práctica cotidiana saberes situados y específicos que son vitales para el diálogo y la articulación con



la Consejería, dado que sólo así podremos constituir dispositivos de intervención eficaces tanto en la prevención como en la resolución de situaciones de violencia. Resulta entonces inconmensurable el aporte de los saberes marcados por las trayectorias profesionales e intereses teóricos propios de cada referente.

El camino hacia la transversalización de la perspectiva de género tal y como la concebimos en la Consejería y en la Dirección de Género y Diversidad Sexual como marco para nuestras prácticas, requiere de la conformación de un cuerpo institucional comprometido con el reconocimiento de la desigualdad estructural (heteronormativa, binaria y patriarcal) que habitamos en las instituciones y, por lo tanto, con su transformación como meta.

6. Referencias

Bibliografía

Aguilar Rivero, M. (2010) *¿Qué significa escuchar?*

<http://www.cartapsi.org/new/que-significa-escuchar/>

Blanco, R. (2014) La estrategia metodológica de una investigación centrada en las regulaciones sexo genéricas en la Universidad: reflexividad, implicación y contramemoria. *Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, Vol. 11, No. 2 Julio-Diciembre, 2014, 167-190.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *u. Chi. Legal f.*, 139.

Cuello, N., & Morgan Disalvo, L. [comp.] (2018). *Criticas sexuales a la razón punitiva, Insumos para seguir imaginando una vida junt*s*. Ediciones Precarias, Neuquén.

flores, v. (2013) *Interrupciones. Ensayos de poética activista. Escritura, política y educación*. La Mondonga Dark.



Gamba, S. (Coord.) (2008) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Biblos.

Hernández, V. (2006) Estudiando el orden jerárquico a través del dispositivo implicación-reflexividad. *Cuadernos De antropología Social*, 23.
<https://doi.org/10.34096/cas.i23.4420>)

Hoyos, S. (2016) La articulación interinstitucional en el abordaje de la violencia de género en el Municipio de Malvinas Argentinas.
http://observatorioconurbano.ungs.edu.ar/Articulos%20y%20documentos/Articulo_Sandra_Hoyos_28-2-2019.pdf .

Perez, M. y Radi, B. (2018) El concepto de 'violencia de género' como espejismo hermenéutico. *Igualdad, autonomía personal y derechos sociales*, 8, 69-88.

De Sousa Santos, B. (2007) *La Universidad en el S. XXI, Para una reforma democrática y emancipatoria de la universidad*. Cides-umsa, asdi y Plural editores.

Segato, R (2010) *Las estructuras elementales de la violencia: ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Prometeo.

Leyes nacionales

Ley N°25326/2000 “de Protección de Datos Personales”.

Ley N° 26485/2009 “de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

Ley N° 27643/2012 “de Identidad de Género”.

Instrumentos normativos de gestión universitaria

Estatuto de la Universidad Nacional de General San Martín- RES CS 014/2020



Reglamento General de Estudiantes de la Universidad de General San Martín - RES CS 376/2021.

Protocolo para la Actuación en situaciones de Discriminación por Razones de Género y/o Violencia de Género - RES CS 230/2015

Guía para el acompañamiento académico de estudiantes en situaciones de discriminación por razones de género y/o violencia de género - Dirección de Género y Diversidad Sexual (2019).

Guía de acompañamiento de Asuntos Estudiantiles - Secretaría General Académica (2021).

Guía para un uso inclusivo del lenguaje - Dirección de Género y Diversidad Sexual (2021).