

guía

UDAs - UNLP

Guía para el fortalecimiento de estrategias de intervención frente a la(s) violencia(s) por razones de género(s) en el ámbito universitario

Material teórico - metodológico de apoyo para equipos de las Unidades de Atención

**Dirección de Género,
Diversidad y DDHH**

Prosecretaría de
Derechos Humanos
SECRETARÍA GENERAL



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA**

Autoridades

Fernando Tauber

PRESIDENTE

Patricio Lorente

SECRETARIO GENERAL

Verónica Cruz

PROSECRETARIA DE DDHH

Noelia López

DIRECTORA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Karina Broggi

DIRECTORA DE POLÍTICAS FEMINISTAS

Equipo matricial Dirección de Género y Diversidad que participó de la elaboración: Vicente Garay, María Flor Gianfrini, Sofía Sanna, Eliana Rojas, Marina Luquet y Estefania Buamscha (UDA Rectorado).

Equipo de la Dirección de Inclusión Discapacidad y DDHH: Evelina Díaz, y colaboración de Sandra Katz, Lorena Miranda, Joana Sarmiento.

Diseño: Agustina Salles | **Asesoramiento accesibilidad:** María Innaro.

Equipos de gestión y UDAs de unidades académicas

Facultad de Psicología: Claudia Orleans, Micaela Zegarra Borlando, Pilar Santillan (*Secretaría de Salud Mental y Derechos Humanos*)

Facultad de Naturales y Museo: Bárbara Disantos (*UDA*)

Facultad de Periodismo y Comunicación Social: Karina Vitaller, Violeta De-lucca, Winfried Fallon Noriega (*UDA - Secretaría géneros*)

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación: Paula Provenzano, Sabrina Rosas (*UDA FAHCE*)

Facultad de Artes: Paulina Bidauri (*UDA*)

Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales: Lucía Condenanza y Pilar Reija (*UDA*)

Facultad Cs. Médicas: Paloma De Vera Casco (*UDA*)

Facultad de Cs. Veterinarias: Paula Tilbe (*UDA*)

Facultad de Cs. Exactas: Laura Speranza - Tracy Carhuamaca (*UDA*)

ÍNDICE

Notas aclaratorias sobre el documento	5
Presentación	6
▶ APARTADO 1	
Aspectos generales Sobre la definición y funcionamiento de las UDAs	8
Marcos normativos que enmarcan nuestras intervenciones y estrategias	9
Institucionalización de las políticas de género en UNLP	13
¿Qué es una UDA?	16
▶ APARTADO 2	
Principios orientadores de la intervención de las UDAs	20
Sobre la perspectiva ético-política	21
Sobre la atención de las personas	28
▶ APARTADO 3	
Aspectos teórico - metodológicos para la construcción de estrategias	32
Estrategias de abordaje Integral, la importancia del equipo interdisciplinario	33
Recomendaciones generales para el abordaje de cualquier situación de violencia	34
Sobre las entrevistas y la evaluación de riesgo	38
Registro y tratamiento de la información	41
Autocuidado y cuidado colectivo feminista	43
Estrategias para la revisión teórico metodológica sobre la tarea: Dispositivos de Co-visión y Clínica de Casos	47
Reuniones de equipo	50

► **APARTADO 4**

Sobre situaciones y tensiones habituales

en la intervención	51
Abordaje de situaciones de violencias por motivos de género y salud mental	52
Abordaje de situaciones de violencia por razones de género en entornos virtuales – digitales	64
Violencias por razones de género y ámbito laboral	70
La UDA como espacio de referencia y orientación ante situaciones de violencias por razones de género en el ámbito doméstico	76
Gestión de licencias por violencias de género: la intervención de los equipos técnicos UDA	82
Violencias simbólicas en la universidad: aportes para pensarlas e intervenir	84
Apuntes para orientar el trabajo con y desde las masculinidades	91
Violencias por razones de género y Discapacidad	99
Abordaje de Violencias por motivos de género, agéneros y disidencias sexo genéricas	109
Bibliografía general	121

Notas aclaratorias sobre el documento

- ✖ En las distintas secciones se detalla el material tomado como referencia, sobre el cual se reproducen fragmentos seleccionados.
- ✖ Dado el lenguaje binario y centrado en las violencias de género hacia las mujeres, en algunos materiales se han realizado adecuaciones que se encuentran señaladas [] por entender que los desarrollos también son útiles para otras PSVG que no se autoperciben como mujeres Cis.
- ✖ Debido a la multiplicidad de fuentes consultadas, encontrarán referencias tales como personas de identidades sexo - genericas disidentes, personas que integran colectivos LGBTTIQ+, identidades no heterocisnormadas. A los fines de este documento, sin perjuicio de los debates y clivajes que los mismos representan, se utilizan como referencias válidas para hacer referencia a otras identidades de género que sufren violencias por razones de género.
- ✖ En este documento se promueve y ejercita el uso de lenguaje no sexista, no binario e inclusivo.
- ✖ PSVG: persona en situación de violencia por razones de género
- ✖ UDAs: unidades de atención frente a las violencias por razones de género de UNLP
- ✖ DGyD P DDHH UNLP: Dirección de Género y Diversidad. Prosecretaría de DDHH UNLP
- ✖ SIPP Sistema Integrado de Políticas Públicas contra las violencias por razones de género de la Provincia de Buenos Aires
- ✖ PSD: persona en situación de discapacidad

Las producciones y selecciones aquí compartidas constituyen un insumo perfectible, que esperamos pueda ser retrabajado y enriquecido al interior de los diversos equipos de nuestra universidad.

Presentación



Esta producción surge de un trabajo promovido por la Dirección de Género y Diversidad de la Prosecretaría de DDHH, en articulación con referentes e integrantes de los equipos de prevención y atención ante situaciones de violencia por razones de género de las distintas facultades que conforman la comunidad universitaria". (En adelante UDAs)

A seis años de la construcción y entrada en vigencia de herramientas institucionales orientadas a hacer frente a esta problemática en la UNLP; como equipos hemos recorrido una experiencia valiosa demarcada por aciertos, resistencias, tensiones y desafíos, en un proceso abierto en diálogo con las demandas y expresiones cambiantes de la realidad social.

Continuamos en la tarea de consolidar la política institucional en clave feminista, habitando espacios de capacitación en servicio, de producción de saberes, sistematización de experiencias; coordinación estratégica y acompañamiento sororo.

Es desde este marco que vislumbramos la necesidad de contribuir con orientaciones teórico-metodológicas que guíen la organización y funcionamiento de las unidades de atención frente a las violencias de género de la UNLP, estableciendo lineamientos que, a modo de "piso común", plasmen un marco referencial operatorio para el diseño e implementación de estrategias de abordaje.

Para llevar adelante esta tarea, nos valemos de dos insumos centrales. Por un lado el análisis, sistematización y selección de aportes de diversas guías y publicaciones de organismos públicos con competencia en la materia, que son retomados en los distintos apartados. Por otro, la sistematización de la experiencia transitada en la implementación del Programa y Protocolo Institucional frente a las violencias, lo que nos ha permitido identificar regularidades, vacancias, y la necesidad de reflexionar y construir pautas frente a las intersecciones y presentaciones habituales en nuestro contexto universitario.

Esperamos que esta guía contribuya al trabajo de consolidación y cualificación de los equipos interdisciplinarios - conformados o a crearse - en las distintas facultades; aporte a visibilizar el enfoque y las estrategias desplegadas desde las unidades de atención; y asimismo, fomente la apropiación de esta producción como dispositivo valioso para acompañar a las personas que en nuestra institución, estén atravesando situaciones de discriminación y/o violencias por razones de género.

Finalmente, pretendemos que esta guía aporte al diseño e implementación de medidas tendientes a fortalecer la institucionalidad de las políticas de género, incluyendo el proceso de reforma del Protocolo institucional en curso.

Aspectos generales sobre la definición y funcionamiento de las UDAs

En este apartado abordamos los marcos normativos e institucionales; los principios orientadores para el despliegue de estrategias de intervención; sugerimos pautas mínimas para la organización y funcionamiento de las unidades de atención integral frente a las violencias de género en la UNLP (UDAs).

Marcos normativos que sustentan nuestras intervenciones

El sistema universitario argentino viene materializando un conjunto de políticas en pos de prevenir y erradicar las violencias de género, desplegando acciones tales como: la conformación de la red RUGE en el marco del CIN; el desarrollo de protocolos de actuación para prevenir situaciones de violencias y discriminación de género; la aprobación de procedimientos administrativos y académicos que reconocen la identidad autopercebida en los trayectos laborales, formativos y vinculares que tiene lugar cotidianamente; la transversalización de la perspectiva de género en la gestión, la investigación, la producción de conocimiento, la docencia; la implementación de ley Micaela, entre otras.

Se destacan también los lineamientos del CIN sobre uso de lenguaje inclusivo y no sexista, y la incorporación de las variables de identidad autopercebida en los sistemas de información de las universidades, como medidas que fortalecen la construcción de instituciones más plurales, diversas e igualitarias. Desarrollos que implican un diálogo permanente y necesario entre la universidad y los movimientos feministas y transfeministas para promover tramas sociales más justas, democráticas y libres.

Partimos de reconocer que la violencia contra las mujeres no es un asunto privado (el famoso “no te metas”), es una violación de los derechos humanos y por lo tanto una cuestión de Estado. En este sentido, el Estado está obligado a cumplir con las obligaciones internacionales que asumió oportunamente al ratificar la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”) que constituyen los instrumentos jurídicos más importantes para la protección de los derechos humanos de las mujeres. La Convención de Belém do Pará, por ejemplo, establece que “toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado”. Y obliga a los Estados parte a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer (art. 7 inc. b). Por otra parte,

la CEDAW reconoce y encomienda modificar los patrones socioculturales y las prácticas consuetudinarias que sostienen la discriminación y reafirman los estereotipos de mujeres y varones. Estas normas exigen a instituciones que forman parte del Estado a generar los cambios necesarios para alcanzar sus objetivos.

En consonancia con estos principios, en marzo de 2009, en nuestro país fue sancionada 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. Esta ley, reconoce derechos a las mujeres, define tipos y modalidades de violencia y establece la responsabilidad del Estado en relación a su prevención, atención y erradicación.¹

En el ámbito de la UNLP, desde la Prosecretaría de Derechos Humanos de la Universidad, mediante un trabajo articulado con la mesa institucional de género y la participación de docentes, investigadoras, y de los gremios que nuclean a estudiantes, docentes y no docentes; se fueron aprobando herramientas como el programa institucional, la normativa sobre respeto a la identidad autopercebida, el protocolo de actuación ante situaciones de violencias, regímenes de licencias por SVG, direcciones y espacios de consulta, asesoramiento y atención (UDAs) en articulación con el desarrollo de ámbitos de gestión de políticas de género y diversidad en las facultades.

Asimismo, si consideramos que las violencias por razones de género no afectan solo a mujeres cis, sino también a personas con identidades no heterocisnormadas o disidentes², el plexo de derechos humanos se enriquece. La legislación internacional afirma que todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen el derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

Los Principios de Yogyakarta, elaborados en noviembre de 2006, como orientadores para la interpretación y aplicación de las normas del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, se apoyan en el progreso

1 Ministerio Público Fiscal (2020): "Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales". Dirección General de Políticas de Género. Procuraduría de Investigaciones Administrativas. Procuración General de la Nación Argentina.

2 Hacemos referencia a aquellas personas que no se identifican con el binomio varón-mujer y que cuestionan la obligatoriedad de la heteronormatividad.

positivo del Derecho Internacional y funcionan como una herramienta esclarecedora para comprender de qué manera debe aplicarse la normativa vigente en la materia en casos específicos donde se puedan ver vulnerados los derechos de las personas con identidades disidentes.

Dichos principios establecen en su preámbulo que “todas las personas, con independencia de su orientación sexual o identidad de género, tienen el derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos; que la aplicación de los derechos humanos existentes debería tener en cuenta las situaciones y experiencias específicas de personas de diversas orientaciones sexuales e identidades de género”.

Se destaca el Principio 3 “El Derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica”, el cual enuncia: “Las personas en toda su diversidad de orientaciones sexuales o identidades de género disfrutarán de capacidad jurídica en todos los aspectos de la vida. La orientación sexual o identidad de género que cada persona defina para sí, es esencial para su personalidad y constituye uno de los aspectos fundamentales de su autodeterminación, su dignidad y su libertad. Ninguna persona será obligada a someterse a procedimientos médicos, incluyendo la cirugía de reasignación de sexo, la esterilización o la terapia hormonal, como requisito para el reconocimiento legal de su identidad de género.” Se insta a los Estados a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de cualquier índole que sean necesarias para respetar plenamente y reconocer legalmente el derecho de cada persona a la identidad de género que ella defina para sí, debiendo garantizar que tales procedimientos sean eficientes, justos y no discriminatorios y que respeten la dignidad y privacidad de la persona.

Por su parte la Ley 26.743 de Identidad de Género, establece en su artículo 12 el “Trato digno”, como estándar para respetar la identidad de género adoptada por las personas, y en especial atención al requerimiento de la misma, ya sea en el ámbito público como en el privado. Y en su artículo 13º afirma que “toda norma, reglamentación o procedimiento deberá respetar el derecho humano a la identidad de género de las personas. Ninguna norma, reglamentación o procedimiento podrá limitar, restringir, excluir o suprimir el ejercicio del derecho a la identidad de género de las personas, debiendo interpretarse y aplicarse las normas siempre a favor del acceso del mismo.”

En el ámbito nacional quisieramos mencionar también el Decreto Presidencial N° 476/2021 que habilita formas de registro no binarias en el DNI, y La ley nacional 27636 de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero. Esta normativa avanza con una mirada integral, federal y transversal. Exige a los organismos del sector público nacional la promoción de acciones de sensibilización con perspectiva de género y de diversidad sexual en los ámbitos laborales para contribuir a una efectiva inclusión.

El marco normativo sucintamente referenciado destaca algunas de las normas estructurantes de los abordajes en la materia, sin perjuicio de una interpretación articulada e interdependiente con otras normativas en pos de ampliar los estándares de protección de las personas en su singularidad.

En lo que respecta a la UNLP, durante el año 2012, se adecúa la normativa administrativa a la ley 26743 de identidad de género; durante el año 2015, se crea el Programa Institucional contra la Violencia de Género y se aprueba el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género. En el 2017 se crea la Dirección de Género, Diversidad y Derechos Humanos y la Diplomatura en Género y Derechos Humanos. En el 2018 se crea la Dirección de Políticas Feministas, y se comienzan a implementar talleres de género en los ingresos de todas las facultades; en el año 2019, se aprueba la licencia especial por violencia de género para docentes y no docentes y se comienza a dar cumplimiento a la Ley Micaela. En el 2020 se establece el alcance del Protocolo Institucional de la UNLP frente a las violencias de género en entornos virtuales y violencias telemáticas.



Nota para consultar la normativa internacional y nacional referida, acceder aquí:

<https://docs.google.com/document/d/1iQkkS5LFZ63bFOkN8kmjJUIGZA0N7y0K7FbJdWxpWWM/edit?usp=sharing>

Proceso de institucionalización de las políticas de género en la UNLP

2012 La UNLP se declara libre de discriminación por identidad de género adecuándose a la Ley 26.743 de Identidad de Género

La UNLP se declara libre de discriminación por identidad de género, estableciendo que en todas sus dependencias se debe reconocer la identidad de género adoptada y autopercebida de cualquier persona a su solo requerimiento, aunque ésta no coincida con su nombre y sexo registrales. Se da de esta manera la adecuación situada de los marcos legales vigentes (LEY 26.743 de Identidad de Género).

Resolución n° 13.876/12 del Consejo Superior de la UNLP

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101796>

2015 Programa Institucional Contra la Violencia de Género

Se crea con un propósito preventivo, formativo y de sensibilización para erradicar las violencias de género en la universidad. El Programa surge a partir de una iniciativa colectiva coordinada por la Dirección General de Derechos Humanos de la UNLP junto a docentes investigadores de las unidades académicas -FAHCE, FPyCS, FTS, FClyS y Psicología- y a referentes de los gremios ADULP, ATULP y FULP.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101812>

2015 Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género

El mismo se aprobó por unanimidad en el año 2015 en el Consejo Superior de la Universidad. El protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género rige para todos los ámbitos y prácticas de la vida universitaria y promueve una universidad libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de gé-

nero o diversidad sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. El mismo entra en vigencia en abril del año 2016.

↓ <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101804>

 **2017** Creación de la Dirección de Género, Diversidad y Derechos Humanos

 **2017** Creación de la Diplomatura en Género y Derechos Humanos

 **2018** Talleres de género en los ingresos

 **2018** Creación de la Dirección de Políticas Feministas

 **2019** Resolución que establece un régimen especial de licencia por violencia de género para el personal Docente y No Docente

Resolución N°5792/19 / Octubre 2019. Podrá concederse licencia por violencia de género a fin de desarrollar denuncias y el acceso a la asistencia necesaria, por un plazo de hasta 30 días al año, corridos o alternados, con goce de haberes.

↓ <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101801>

 **2019** Ley Micaela en la UNLP

La UNLP en cumplimiento de lo establecido por la Ley Micaela, dispone la organización e implementación de una formación en género para todas sus autoridades, trabajadores docentes, no docentes y estudiantes.

Resolución N° 2303/19

↓ <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101798>

 **2020** Alcance del Protocolo Institucional de la UNLP
frente a las violencias por razones de género a entornos
virtuales y violencias telemáticas

La universidad reafirma la aplicación del protocolo en los ámbitos virtuales y frente a la violencia telemática.

la Resolución N° 3609/20 establece estándares de protección para docentes, no docentes y estudiantes que realicen tareas mediadas por tics y entornos virtuales.

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/110674>

¿Qué es una UDA?

Las unidades de atención son dispositivos institucionales creados en el ámbito de la UNLP, en el año 2015, a partir de la aprobación del Programa institucional contra la violencia de género y el protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género, con vigencia desde el año 2016.

Su desarrollo institucional es heterogéneo en las distintas facultades y ámbitos de la UNLP; motivo por el cual es necesario hacer una recuperación crítica de los procesos y estrategias de trabajo desplegadas por estos dispositivos desde el año 2016 a la fecha, y socializar algunas definiciones conceptuales y metodológicas que puedan constituirse en pisos mínimos para guiar la jerarquización de las UDAs existentes; así como la creación de nuevos equipos.

Las UDAs constituyen engranajes estratégicos para aportar a la construcción e institucionalización de una agenda de trabajo colectiva en pos de erradicar las violencias por motivos de género y consolidar políticas feministas dentro de la Universidad.

Conformación

Si bien en la actualidad su conformación se encuentra en proceso y reviste heterogeneidad en las distintas facultades, es esperable que la conformación de cada UDA comprenda el armado de un equipo **interdisciplinario** formado en abordaje de las violencias por razones de género(s). Sin perjuicio de otras disciplinas, se considera necesario que todo equipo cuente con una estructura mínima conformada por psicólogo, abogade y trabajador social idónea para el abordaje y prevención de violencias por razones de género conforme los estándares normativos vigentes en nuestro país, a fin de garantizar la implementación de las medidas de asistencia y protección establecidas como competencias de las unidades de atención en la materia (art.10 inc 2 Ley 26485 y su decreto reglamentario).

Su trabajo se organiza articulando **dimensiones preventivas y anticipatorias**, así como de **asistencia y acompañamiento** a personas que sean afectadas por situaciones de violencias por razones de género (s)³ [en adelante PSVG] y que integren la comunidad universitaria de cada unidad académica en cualquiera de sus claustros y niveles.⁴

Estrategias de intervención institucional

Las estrategias de intervención institucional de las UDAS pueden orientarse a:

- ✖ Implementar **estrategias de atención y acompañamiento** ante situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito universitario, instrumentando los mecanismos dispuestos en el **protocolo de actuación institucional u otros recursos** reconocidos en el marco de la política pública en la materia.
- ✖ **Garantizar espacios de escucha, contención y asesoramiento** psicológico, jurídico y social.
- ✖ Realizar acciones de **acompañamiento y asesoramiento** a otros actores y áreas de la facultad en lo referente a problemáticas vinculadas a género y diversidad en los ámbitos de gestión, docencia, extensión e investigación.
- ✖ Desplegar acciones de **orientación a la comunidad universitaria** en lo referente a violencias de género y discriminación por motivos de género y diversidad sexual.
- ✖ Promover la **articulación interinstitucional con organismos públicos y el trabajo en red con OSC** en pos de fortalecer la prevención y la protección integral de derechos de personas en SVG.
- ✖ **Sistematizar, producir y analizar información de interés para la gestión** de políticas de género y diversidad en el ámbito de la facultad.

3 Reconocidas en los marcos normativos vigentes

4 Docentes, no docentes, estudiantes, grado, pregrado, posgrado, de corresponder.

- ✘ Participar en el diseño, implementación y evaluación de **acciones institucionales de sensibilización, información y formación** en materia de género y diversidad.
- ✘ Participar en el **diseño, implementación y evaluación de programas y/o estrategias institucionales de atención y acompañamiento** en la materia.

Las pautas ofrecidas pretenden orientar el proceso de armado y creación de nuevas UDAs y andamiar el fortalecimiento de las existentes. Condensan experiencias sostenidas por las UDAs durante estos años; se ofrecen con el objeto de visibilizar su potencial estratégico; siempre que medien las condiciones materiales, simbólicas, y presupuestarias necesarias.

Inscripción institucional, organización y funcionamiento de las UDAs

Dependencia: En el proceso de institucionalización, las UDAs se inscriben bajo distintas dependencias conforme la autonomía de cada unidad académica. En general, las mismas se articulan con secretarías, prosecretarías o direcciones abocadas a la gestión de políticas de género diversidad y feminismos en el ámbito universitario; y en menor medida con áreas vinculadas a bienestar estudiantil o políticas de inclusión educativa o DDHH.

Entendemos que donde existe un área de gestión específica, la vinculación entre la UDA y dicho ámbito, puede constituir un catalizador que potencia el trabajo.

Accesibilidad y entorno seguro: se requiere contar con espacios, canales de comunicación y recursos de infraestructura para el funcionamiento cotidiano, que resulten adecuados y seguros para el equipo de trabajo, así como accesibles para las personas consultantes. Fundamentalmente, que permitan implementar modalidades de atención confor-

me los principios establecidos en el Programa institucional y Protocolo, aquí ampliados.

Coordinación técnica: Resulta conveniente la designación de una coordinación técnica del equipo a los fines de facilitar y dinamizar su trabajo, así como la comunicación inter e intrainstitucional.

Trabajo en equipo: se considera sustancial garantizar una dinámica que favorezca la circulación de la palabra y saberes disciplinares en juego, para la discusión de las situaciones y diseño de estrategias de intervención. En este sentido las reuniones de equipo sistemáticas se constituyen en espacios estratégicos a ser garantizados, planificados y evaluado sistemáticamente.

Sistematización y registro: estos componentes se constituyen en estratégicos para documentar las intervenciones, evaluar y proyectar acciones en relación a la prevención y atención de VG.

Formación en servicio: la formación permanente se constituye en una necesidad y en una exigencia ética de los equipos técnico profesionales que abordan SVG, de allí que la misma debe contemplarse dentro de la carga laboral; para lo cual se sugiere la elaboración de una programación semestral que recupere y articule el trabajo coordinado con la Dirección de Género y Diversidad de la UNLP, así como intereses situados de cada unidad. Este eje podría incluir ateneos, seminarios y cursos, clínicas de casos y co-visiones, entre otras modalidades.

Guía para el fortalecimiento de estrategias de intervención

APARTADO 2

Principios orientadores de la intervención de las UDAs¹

En este apartado nos interesa situar en forma sucinta, algunos ejes ético- políticos y teórico - metodológicos desde los cuales proponemos orientar, significar y evaluar los procesos de intervención.

¹ En este apartado se toman como referencia y reproducen los desarrollos de la guía: Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires (2021): "Violencias por razones de género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires."



Sobre la perspectiva ético-política

DDHH: Este enfoque se halla orientado a la promoción, protección y restitución de los derechos vulnerados, garantizando el acceso conforme la normativa vigente; y al mejoramiento de los procesos de accesibilidad y calidad de la atención integral, posibilitando también la revisión crítica de prácticas institucionales instaladas. (Ministerio de Salud de la Provincia de Bs. As. [2021]: “Violencias por razones de género. Lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario de la Provincia de Buenos Aires”. Tomo I, pág. 11.)

Las violencias por razones de género constituyen una vulneración de los derechos humanos por causa de las relaciones desiguales, mantenidas y reforzadas a través del patriarcado y la heteronormatividad. En este documento se toma la expresión “por razones de género” en sintonía con la recomendación número 35 de la CEDAW, que plantea que dicha expresión refuerza la noción de la violencia como problema social más que individual, exigiendo respuestas integrales por parte de los distintos sectores del Estado y la Sociedad Civil, que den cuenta de tal complejidad. Hablar entonces de violencias por razones de género implica que los hechos de violencia que sufren las mujeres y otras identidades no cis-heteronormadas se deben a su condición de género y hunden sus raíces en esta relación de dominio del varón que atraviesa y estructura el orden social, siendo la expresión de la vigencia del sistema sexo-género. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Op. Cit; pág. 22)

Transfeminista: Comprendemos los aportes [trans] feministas como resultantes de los procesos políticos que se encarnan en movimientos y organizaciones de mujeres y disidencias; articuladas también al desarrollo de una matriz teórica, ético - política y metodológica para hacer frente a la denuncia y transformación de las desigualdades y violencias, producto de la vigencia de ordenamientos hetero cis patriarcales. Estos desarrollos se caracterizan por su construcción dialógica y en tensión con otros movimientos progresistas y con el pensamiento social crítico. En tanto proceso abierto, el mismo comprende y es revisado por distintos desarrollos situados que se fortalecen ante la discusión sobre “le su-

jete” del feminismo, la producción de conocimiento, las reivindicaciones que estructuran sus agendas y las estrategias para subvertir el orden de opresión y desigualdad estructurado a partir del entronque capitalismo – patriarcado - colonia. (López Y Weber S., 2021). Comprende una matriz de análisis y transformación de la realidad social en búsqueda de igualdad en la diferencia.

[Transversalizar] la perspectiva feminista en la Universidad se torna entonces necesario con herramientas propias que nos permitan desarrollar aportes e intervenciones concretas. Consideramos que uno de los roles centrales de la Universidad es poder interactuar con los cambios sociales en curso, y aportar a generar espacios de producción de conocimiento situado, en sintonía con el fortalecimiento y la ampliación de derechos. De esta forma, desde la posibilidad de generar diagnósticos acerca de las problemáticas más urgentes, se pueden realizar intervenciones vinculadas a generar impactos socioculturales y educativos que puedan significar aportes valiosos a la dinámica social establecida. La inclusión de la perspectiva feminista en el ámbito de la universidad pública se relaciona con variadas dimensiones. Destacamos aquí las que se relacionan con:

1. La producción de conocimiento.
2. El perfil de los profesionales que se forman en la Universidad Pública.
3. La visibilización y abordaje de las situaciones de discriminación y violencia al interior de la Universidad.
4. La creación de programas y dispositivos específicos se vuelve una tarea necesaria.

(DDHH UNLP 2020 Cuadernillo Ley Micaela)

Género interseccional: La perspectiva de género reconoce las relaciones de poder existentes entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias y opresivas para las mujeres cis y otras identidades. Brinda herramientas de análisis que permiten problematizar las realidades que sostienen las relaciones asimétricas entre los géneros: heterosexual, patriarcal y sexista; así como desnaturalizar las prácticas históricas y socialmente construidas; visibilizar las desigualdades sociales y las asimetrías que generan las violencias por razones de género; complejizar el análisis de estas relaciones

de desigualdad y de poder que tienen efectos de producción y reproducción de las violencias, de discriminación y que adquieren expresiones concretas en los distintos ámbitos institucionales. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Op. Cit; pág. 10).

Rosana Reguillo Cruz (2007) plantea que no se trata de pensar el género como una noción clausurada, con bordes perfectamente delimitados, sino por el contrario, como un campo de intersecciones. Para definir la interseccionalidad sencillamente, se podría decir que hace consciente cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad u “organizadores sociales” mantienen relaciones recíprocas. Es un enfoque que subraya que el género, la etnia, la clase, la edad, como otras categorías sociales, lejos de ser “naturales” o “biológicas” son construidas y están interrelacionadas (Platero, 2014).

[Asimismo] Una mirada crítica sobre la noción de doble o triple discriminación ha llevado a conceptualizarla como una interseccionalidad de tipo “sumativo” o “monofocal” que paulatinamente ha ido dando paso a una nueva mirada: “la discriminación múltiple” o las “desigualdades múltiples”. Este enfoque se vuelve más dinámico, al considerar que no existe una sola causa de discriminación, sino una maraña de interrelaciones que conforman las experiencias complejas de las personas y de las estructuras sociales que organizan sus vidas (Grabham, Cooper, Krishnadas y Herman, 2009). Varios/as autores/as han abordado la relación entre interseccionalidad y violencias por razones de género para explicar cómo en contextos de violencias, la omisión de las diferencias, ignorando o reduciéndolas, dificulta los abordajes (Crenshaw, 2012; Goel, 2015) (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Op. Cit; págs. 18, 19).

Respetuosa de las diversidades y disidencias: se propone una praxis en clave de cuestionamiento a la heteronormatividad obligatoria, “las contribuciones y los movimientos sociales LGTBIQ+, han devenido relevante la denuncia de la heterosexualidad obligatoria o heteronormatividad que visibiliza la imposición social sobre cómo debe ser la vinculación con el propio cuerpo, a quiénes se debe desear y con quiénes hay que relacionarse sexualmente. En esa imposición se basa la producción de discriminaciones, exclusión social y violencias sobre aquellas perso-

nas que no se ajustan a ella” [...]; también una praxis orientada a la descisexualización: “El ordenamiento de poder entre los géneros desde la lógica patriarcal, del que participan todas las personas aún sin tener conciencia de ello, es condición de posibilidad para acceder a mejores condiciones de vida a quienes poseen una identidad cis. La descisexualización o desarticulación del cissexismo refiere a distintas estrategias para subvertir esa desigualdad. El cissexismo, según Blas Radi (2015), es el sistema de exclusiones y privilegios simbólicos y materiales vertebrado por el prejuicio de que las personas cis son mejores, más importantes, más auténticas que las personas trans. La descisexualización (Millet, 2018) se refiere al proceso necesario de desaprendizaje y desmantelamiento de concepciones y prácticas cissexistas. Este proceso descisexualizante supone una serie de acciones entre las que el autor identifica: por un lado, el análisis de los supuestos y prejuicios que sustentan el sistema cissexista, acompañado por la descripción de los mecanismos de producción y reproducción de dichos supuestos y prejuicios. Y por otro lado, la examinación y visibilización de la distribución desigual de capitales que el cissexismo arbitra entre las personas a partir de su identidad o de la forma en la que la misma es percibida (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires Op. Cit; pág. 20).

A partir de ello, se requiere el desarrollo de acciones de promoción, preventivas y de atención potentes frente a los centramientos identitarios binarios, determinismos biológicos y lecturas des - situadas.

No punitivista: desde esta perspectiva se sitúa el problema de las violencias por razones de género como resultante de un entramado sistémico que se asienta en desigualdades y discriminaciones que en sí mismas constituyen violencias; y que habilitan capilarmente un terreno propicio para el desarrollo de las distintas formas de crueldad hacia mujeres e identidades no heterocisnormadas. Se comprende a las violencias como problemática social compleja, que requiere abordajes integrales que reconozcan sus dimensiones estructurales y estructurantes y sus expresiones vinculares. Por tanto, la intervención no puede limitarse a una lógica o estrategia punitiva o asumir la centralidad de este tipo de respuestas.

“Un feminismo no punitivo no quiere decir que el sistema judicial no intervenga frente a hechos concretos de violencia [ni negar la necesidad de mecanismos sancionatorios]. Lo que hace es cuestionar el privilegio del lenguaje penal para la definición de problemas sociales y señalar las consecuencias que ello acarrea. Un feminismo no punitivo distingue, como nos ha enseñado la jurista italiana Tamar Pitch, entre violencia, discriminación y subordinación. Entre violencia y opresión. Un feminismo no punitivo atiende a los derechos sociales, económicos y culturales en su totalidad como la única manera de abordar verdaderamente los problemas de la violencia y la opresión. El esquema de lo penal, al simplificar los problemas sociales y privatizar responsabilidades, ha resultado siempre funcional a las medidas securitarias de la racionalidad neoliberal.” (Sanchez Hernández, 2019)¹

Trabajo en red: El trabajo en red comprende el reconocimiento de la complejidad de las violencias así como de las competencias, recursos y posibilidades de cada equipo. Implica pensar (nos) a las personas en relación, y apostar por un trabajo intersectorial, interdisciplinario y corresponsable.

La noción de **corresponsabilidad** refiere a que el Estado así como la sociedad civil, representada por instituciones políticas, sociales, sindicales, asumen y comparten la tarea, desde sus obligaciones y alcances, de transformar las condiciones que dan origen, reproducen y perpetúan las violencias por razones de género. Esta idea de corresponsabilidad, implica la convocatoria a todos los sectores con sus respectivos actores a dar respuesta a la problemática sin desentenderse, evitando derivaciones de tipo expulsivas. Los niveles y alcances de cada uno, se delimitan de acuerdo a sus implicancias y a la situación particular en la que se tome intervención y supone el trabajo articulado y coordinado entre las instituciones, organismos y redes territoriales involucradas con la problemática y al mismo tiempo, el respeto por las competencias específicas de cada uno reconociendo la responsabilidad principal del Estado.

La **intersectorialidad** refiere a un trabajo articulado con el fin de generar una alineación entre las distintas perspectivas e intervenciones para abordar el carácter complejo de los problemas.

¹ Disponible en <https://latfem.org/los-feminismos-y-el-punitivismo-repensar-las-politicas-anti-trata/>

Esta concepción hace eje en el **trabajo en equipo** con el objetivo de resolver problemas de alcance colectivo que requieren de la intervención de diversas disciplinas y de la inclusión de nuevas metodologías y estrategias de enseñanza-aprendizaje. Por ello, no debe confundirse la simple yuxtaposición de disciplinas o profesionales, o bien su encuentro casual a partir de algunas cuestiones laborales compartidas, con la conformación de un equipo de trabajo que funciona bajo esta modalidad. La construcción conceptual común del problema que implica un **abordaje interdisciplinario**, supone reconocer la incompletud de las herramientas de cada disciplina y establecer un marco de representaciones común entre disciplinas, delimitando los distintos niveles de análisis del mismo y su interacción. Para lograr conformar equipos que trabajen desde esta perspectiva, es necesario que sus integrantes asuman un posicionamiento crítico sobre la propia acción, sin ignorar el protagonismo de la comunidad y sus saberes. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit; Tomo II, pág. 35)

El trabajo integrado por la interdisciplina dentro del equipo y la comunicación e intercambio con otros sectores del Estado y de la sociedad civil constituye una estrategia imprescindible basada en la consolidación de redes, para dar una respuesta integral a las situaciones de violencias por razones de género. La red es un espacio de vinculación, de articulación e intercambio entre instituciones y/o personas que deciden asociar voluntaria o concertadamente sus esfuerzos, experiencias y conocimientos para el logro de fines comunes, generando en las personas, instituciones y organizaciones que la conforman, capacidad instalada para dar respuestas a situaciones y problemas complejos.

Las redes locales consisten en el intercambio y la comunicación fluida entre el equipo de salud, la comunidad, organizaciones de la sociedad civil y los distintos sectores del Estado, para actuar en función de problemas complejos y prevenir sus consecuencias, como así también para la construcción de capacidades y la socialización de los recursos disponibles y la creación de los que sean necesarios.

El trabajo en red implica la puesta en marcha de acciones articuladas y coordinadas a fin de brindar respuestas más eficaces e integrales. En este sentido, el diseño de estrategias de abordaje requiere de la participación de actores del nivel local, siendo ocupación de los niveles provinciales, acompañar el funcionamiento de las redes locales. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit; Tomo II, pág. 38)

De autocuidado: La complejidad del abordaje de las situaciones de violencia familiar y por razones de género, conlleva un alto involucramiento emocional y desgaste, motivo por el cual los equipos (..) deben incluir como parte del trabajo interdisciplinario, estrategias de autocuidado y acompañamiento. En este sentido resulta necesario programar, además de las reuniones de intercambio del equipo, otros espacios de estudio de casos y reflexión, de revisión de prácticas, poniendo en tensión los prejuicios o limitaciones personales que puedan obstaculizar la escucha o una intervención adecuada. Estos espacios deben contemplarse como cargas y formación en servicio. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit; Tomo II, pág. 36)

Sobre la atención de las personas

Las universidades actúan en base a una serie de principios rectores establecidos como acuerdos, cuya meta es brindar contención inmediata a las personas agredidas, evitar la revictimización de las personas consultantes/denunciantes, las dilaciones en los procesos, y promover la garantización del avance de las investigaciones administrativas correspondientes. Un primer punto es la no revictimización de quien consulta, lo cual implica un compromiso de la institución para que esa persona no deba repetir innumerables veces su relato ni se halle expuesta a la situación que denunció, así como también evitar cualquier forma de exposición pública de los hechos en cuestión. En segundo lugar, se busca garantizar el respeto y la confidencialidad respecto de las situaciones denunciadas y las personas implicadas, es decir, resguardar lo más posible los datos personales, laborales y académicos de esas personas, aunque sin por eso dejar de tomar las medidas que el caso requiera. En tercer lugar, se busca garantizar la celeridad en las respuestas institucionales, es decir, evitar la excesiva burocratización de los abordajes. Esto implica la debida diligencia en los trámites correspondientes y la no dilación en los plazos propuestos. Como cuarto punto, se establece la gratuidad, transparencia y accesibilidad en la orientación. Por último, para construir abordajes integrales e interdisciplinarios frente a cada situación es necesario tener en cuenta la complejidad y singularidad de los hechos de violencia. Es fundamental, entonces, contar con un equipo capacitado e interdisciplinario a la hora de actuar. Cada situación de violencia configura una vivencia particular y, por tanto, requiere un abordaje singular y situado que analice el contexto en que se produjo y construya una estrategia pertinente para ponerle fin, proteger a quien acude al espacio de atención y tomar las medidas necesarias para reparar esa situación. Aplicar estos principios rectores en las intervenciones permite evitar la disparidad entre los distintos abordajes y las inconsistencias en los procesos, así como construir criterios comunes, acuerdos de funcionamiento y, sobre todo, una ética del cuidado desde la cual proyectar una universidad libre de violencias machistas (AAVV RUGE-CIN (2020): "Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades". Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Pág. 67)

En el marco de la política institucional que se lleva adelante a través del Programa Contra la Violencia de Género de la Universidad Nacional

de la Plata, se establecen los siguientes principios rectores y generales comunes a todas las intervenciones, principios que se fundan específicamente desde el eje interventivo que propone el programa:

Asesoramiento gratuito, acompañamiento situado e intervención institucional. Se procura brindar asistencia, asesoramiento, y orientación jurídica, psicológica y social de manera gratuita. En cada consulta la persona recibirá información sobre los medios y vías necesarias para hacer efectivos sus derechos.

Importante! El consentimiento informado es un principio fundamental en los procesos de atención a las personas en situación de vulneración de derechos humanos, así como un deber ético y legal de parte de quienes atienden a dichas personas. Consiste en otorgar, de manera clara, información vinculada al objetivo de la intervención, los deberes de confidencialidad y el eventual uso de la información recolectada, los procedimientos disponibles y los beneficios y riesgos que se esperan de los recursos recomendados. La información otorgada deberá ser lo más detallada posible y se sugiere crear un entorno de confianza, para que todas las preguntas pertinentes puedan tener lugar. Este entorno de confianza deberá permitirle a la mujer afectada sentirse habilitada para rechazar la intervención, en caso de que no esté dispuesta a asumir los riesgos del proceso (por ejemplo, cuando se toma conocimiento acerca de la situación de violencia que atraviesa una mujer determinada, pero a partir del relato de una tercera persona). En este caso, se deberá actuar con suma cautela y respeto por la decisión de la [persona], informándole que no se procederá, de ninguna manera, sin su aprobación y que, si ella así lo desea, no se intentará un nuevo contacto, aunque se deberá dejar en claro que el recurso de acompañamiento y la orientación siempre estarán disponibles. (Instituto Nacional de las Mujeres (2018): "Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones". Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Presidencia de la Nación Argentina. Pág. 13)

Respeto y privacidad. No revictimización. La persona será tratada con respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad. Con el objetivo de no desalentarla en sus presentaciones y/o denuncias, se deben evitar: el descrédito por parte de quienes conforman los equipos interdisciplinarios de atención, el menoscabo de la cre-

dibilidad de sus dichos, la evaluación de la situación sobre la base de estereotipos, ya que éstos son re victimizantes e inciden sensiblemente a la hora de tomar una decisión, aumentando el estado de vulnerabilidad. En todo momento se deberá valorar el testimonio, sin perjuicio de realizar preguntas para aclarar situaciones que no sean comprendidas, con independencia de su edad, y evitar la culpabilización tanto como el avasallamiento de su capacidad de decisión.

Importante: Una vez que se tiene conocimiento de una situación de violencia, el organismo en cuestión tiene la responsabilidad de orientar a la [persona] frente a posibles vías de acción (internas y externas) que probablemente requerirán múltiples declaraciones e insumos de recursos temporales, económicos y emocionales. Por este motivo, un principio básico de quienes brindan orientación deberá ser la minimización de los daños que ese proceso ocasione. Se entiende por “revictimización” toda práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de la [persona] en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que se debe interactuar (policial, judicial, de la salud, etc.). Se considerará revictimización, por ejemplo, el sometimiento a consultas fallidas o innecesarias y a declaraciones reiteradas sobre cuestiones referidas a sus antecedentes o conductas no relacionados/as, puntualmente, con el hecho denunciado. Evitar la revictimización es un proceso que demanda compromiso, inversión en capacitación, formación de especialistas, definición de espacios físicos adecuados y recursos económicos que deben ser considerados. (Instituto Nacional de las Mujeres. Op. Cit. Pág. 12)

Contención y acompañamiento. Es preciso generar procesos adecuados de empatía, en pos de que la persona pueda verbalizar o relatar los sucesos de violencia vividos, sus experiencias y sentimientos, sus necesidades y demandas. Se debe utilizar un lenguaje preciso, sencillo y comprensible, de carácter inclusivo.

Discreción y confidencialidad. Se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar y que la afecten directamente, así como la confidencialidad de los datos que expresamente manifieste su intención de mantener en reserva. En ese caso, se darán a conocer los datos estrictamente necesarios para garantizar el derecho

de descargo de la persona señalada como responsable de los hechos/prácticas objeto de la presentación, procurando evitar la publicidad y la utilización del caso para fines ajenos a la estrategia de atención.

Importante: La confidencialidad es otro principio básico y ético en la intervención y tiene relación con la información que se recibe y cómo se utiliza.

Es el resultado del ambiente de confianza que se pueda promover a nivel institucional y profesional y está íntimamente ligado con el principio de consentimiento informado.

La confidencialidad debe ser garantizada de parte de quienes, en el desarrollo de sus actividades toman conocimiento de las situaciones de violencia mediante la reserva de la información (no compartirla con personas cercanas o colegas que no tienen relación con el equipo de atención).

También debe garantizarse que la información, independientemente de la forma que adopte (física, digital, informes, etc...), será adecuadamente archivada, comunicada y custodiada y que se contará con los recursos necesarios para ello.

Asimismo debe informarse sobre los límites de la confidencialidad, por ejemplo: en el caso de que se encuentre en riesgo la vida o la integridad personal o ante requerimientos específicos de autoridades judiciales, [así como los requisitos procedimentales que establezca la normativa institucional en relación a notificaciones a la persona agresora etc., que pueden impactar en este principio]. (Instituto Nacional de las Mujeres. Op. Cit. Pág. 13)

APARTADO 3

Aspectos teórico - metodológicos para la construcción de estrategias

En este apartado compartimos herramientas vinculadas a los abordajes en equipo interdisciplinario. Pautas generales frente a situaciones de violencia por razones de género. La entrevista y la evaluación de riesgos. El registro y el tratamiento de la información. La atención remota. Estrategias de autocuidado y cuidado colectivo, y para la revisión teórico - metodológica de las intervenciones.

Estrategias de Abordaje Integral, la importancia del equipo interdisciplinario¹

La escucha integral de un equipo interdisciplinario permite pensar diversas estrategias y articulaciones alternativas respecto de la situación de violencias por razones de género en la que se encuentra interviniendo. Es importante conocer y recuperar las intervenciones realizadas por el o los equipos profesionales y técnicos que lo hubieran hecho con anterioridad; sin superponer intervenciones, ni minimizar la complejidad de cada situación.

Los elementos que se ponen en juego en el encuentro cara a cara, y los enfoques de las diferentes disciplinas que componen el equipo que escucha, enriquecen la mirada integral sobre las situaciones de violencia por razones de género de las que son víctimas mujeres y LGBTTIQ+ en singular, a quien debemos tener siempre como protagonistas de su proceso y sus decisiones, teniendo presente sus atravesamientos, límites y posibilidades, con el objetivo de acompañar desarrollos de fortalecimiento para la construcción de autonomías y de proyectos de vida libres de violencias.

La noción de proceso

Es imprescindible que el equipo pueda posicionarse como facilitador de un proceso. Esto permite comprender que no existen recetas únicas ni infalibles para terminar con un vínculo marcado por las violencias de género, y que para lograrlo se necesita tiempo, disponibilidad para reflexionar y un equipo que se ofrezca como referencia para acompañar y apuntalar en ese camino. Constituirse como espacio de referencia es fundamental para que mujeres y LGBTTIQ+, puedan tomar aquello que se les ofrece, estableciendo cadenas de confianza con las instituciones y organizaciones, necesarias para avanzar en su proceso de salida de la situación de violencia por razones de género. Si se pierde de vista el

¹ En este apartado se toman como referencia y reproducen desarrollos del Anexo Red Provincial de Dispositivos Territoriales de protección Integral. Ministerio de las Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA, 2021. A efectos de situar este material al trabajo de los equipos UDAs, se realizaron modificaciones en la producción.

momento en que se encuentra la persona, corremos el riesgo de alentarla a tomar decisiones que difícilmente pueda sostener, y se vea expuesta a frustraciones que podrían haber sido evitadas. Debe ser quien manifieste qué, cómo y cuándo, siendo siempre la protagonista de sus decisiones. Como equipo debemos acompañar y poner a su disposición toda la información y los recursos que consideremos pertinentes para desarrollar su proceso.

Asimismo, como ha sido señalado anteriormente, es necesario incorporar una mirada interseccional que suponga el abordaje de las distintas manifestaciones de estas violencias, teniendo en consideración su impacto diferencial en relación con opresiones múltiples, en función de las particularidades o características que agravan el estado de vulnerabilidad de las mujeres y LGBTTIQ+, tales como la edad, la condición socioeconómica, la condición de migrante, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la religión o el origen étnico, entre otras. (Ministerio de las Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA, 2021).

Recomendaciones generales para el abordaje de cualquier situación de violencia²

Los equipos interdisciplinarios que intervienen en las situaciones de violencia por razones de género deben tener competencias y capacidades para la atención [conforme los principios enunciados precedentemente], y por tanto, para la comprensión integral de la problemática.

Es necesaria una actitud receptiva por parte de los equipos, sin críticas ni prejuicios, que favorezcan la comunicación y un clima de confianza en el cual la persona se sienta a resguardo y comprendida. La escucha activa y empática es fundamental al momento de la intervención. Se entiende por **escucha activa** brindar atención, disponibilidad e interés por aquello que se relata, sin juzgar; paralelamente prestar atención a los mensajes implícitos en la comunicación tanto verbales como

2 Instituto Nacional de las Mujeres (2018): "Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones". Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Presidencia de la Nación Argentina.

gestuales (por ejemplo, la persona puede enunciar su deseo de retornar a su casa pero mostrarse indecisa, con temor, o bien no disponer de redes de contención); y, por **escucha empática**, el pensar con ella estrategias posibles, de acuerdo a su situación, y no a los supuestos establecidos por las personas que actúan al interior de dichas situaciones.

Se recomienda resguardar estrictamente la información y asegurar la confidencialidad. En este sentido, debe facilitarse un ambiente privado para realizar las entrevistas que garantice la intimidad y asegure la confidencialidad durante todo el acompañamiento.

El equipo interviniente debe proveer de información sobre procedimientos (civiles, laborales, penales) y recursos legales, sociales y de salud; conocer y articular con los recursos y dispositivos abocados a la atención de la problemática, en caso de que la persona interesada desee iniciar acciones por fuera de la organización.

Es fundamental antes de cualquier intervención específica, preguntar qué es lo que espera y qué necesita la persona; apuntar al cese de las violencias, brindando contención, impulsando medidas de resguardo, y acompañamiento en el restablecimiento de recursos y redes de apoyo (familiar, social, laboral).

RECORDAR...

En primer lugar, es importante ofrecer una escucha activa y empática con especial interés en aquello que relata, sin prejuzgar, ni anteponer lo que creemos que debería ser lo correcto (por ejemplo, denunciar, ya que no siempre la persona se encuentra preparada para afrontar todo el proceso).

La escucha activa conlleva una atención de doble entrada: lo manifiesto y lo implícito en la comunicación. Siempre hay que considerar que cada caso es singular y que es necesario empatizar para poder acompañar a la persona de acuerdo a los recursos que disponga (tanto materiales, familiares, como subjetivos). Es decir, nunca se va a recomendar algo que está en el orden de lo prescripto, sino que se irá avanzando de acuerdo a lo que la [persona] pueda ir decidiendo.

Los NO en una entrevista

- ▶ Desconfiar del relato de la [persona] considerando que está fantaseando o mintiendo. En estos casos, si quien escucha no posee dicha habilidad, aparece un proceso defensivo.
- ▶ Realizar expresiones tales como “Tal vez no sea para tanto” o “Está exagerando”.
- ▶ Preguntar detalles innecesarios, alargar los tiempos de la entrevista.
- ▶ No respetar los silencios.
- ▶ Identificarse con la angustia y sufrimiento de la [persona] y resolver y/o forzar conductas para calmar las propias emociones del/la entrevistador/a.
- ▶ Paralizarse o sentir impotencia ante los hechos narrados.

Los SÍ en una entrevista

- ▶ Garantizar la confidencialidad, empatía, comprensión y contención, para impulsar que la [persona] pueda comenzar el proceso de la entrevista.
- ▶ Creer su versión y entender su situación.
- ▶ Identificar tipos y modalidades de violencia.
- ▶ Contar con preparación y entrenamiento en atención a violencia [por razones de género].
- ▶ Determinar el encuadre y la estrategia a implementar.
- ▶ Orientar a la [persona] al lugar adecuado para recibir ayuda.
- ▶ Hacer un seguimiento de la situación de la [persona] articulando con los recursos brindados.

IMPORTANTE “No podemos ir más allá de las decisiones que la [persona] está en condiciones de tomar en ese momento. Es fundamental comprender esto ya que salir de la situación de violencia es un proceso que tiene que hacer la propia [persona], se la puede asesorar, orientar, contener, acompañar, pero no decidir por ella. Y esto implica respetar sus tiempos. Si esto no sucede, podríamos hacer intervenciones que ella no puede sostener y aumentar el riesgo en el que se encuentra. Para ello, se requiere tener en cuenta: • El impacto que el relato escuchado tiene sobre quien entrevista [de allí la recomendación de entrevistar en duplas y trabajar en equipo]

Es importante tener presente que no puede ser la ansiedad de la profesional la que guíe la urgencia por actuar con esa situación. • El relato de una situación de violencia no siempre constituye un pedido de ayuda. • Es importante habilitar información sobre qué implica el proceso, la ruta crítica y qué recursos existen, brindando información clara sobre los obstáculos y las dificultades que tiene ese tránsito, para que la persona pueda tomar una decisión sabiendo qué es lo que implica. • Si se realiza una derivación es fundamental explicarle cuál es el objetivo y que [la persona] acepte recurrir allí. • No generar falsas expectativas, no ofrecer recursos que no son seguros o son de dudosa accesibilidad. • Si se identifica una situación de alto riesgo para la [persona] es necesario enunciar esto con cuidado, pero con mucha claridad. Entonces, a modo de síntesis, la entrevista es un recurso para la evaluación de riesgo; pero antes de realizarla hay que tener en cuenta: 1. No revictimizar. Muchas [personas] ya han pasado por varias organizaciones, instituciones, etc. y, por ende, relatado su historia varias veces, esto las desgasta y vulnera una y otra vez, haciéndolas revivir nuevamente episodios de dolor. Por ende, para estas situaciones una breve entrevista como mencionamos anteriormente, puede ser eficaz, abriendo especialmente el lugar a estrategias de intervención; y en todo caso, dar otro espacio para efectuar un seguimiento de la situación y realizar una entrevista más profunda. 2. Considerar los tiempos y la urgencia. No solo de las [personas consultantes], sino de las áreas que pueden ayudarla. Es importante generar un recursero actualizado al que recurrir. 3. No solo es importante el tiempo [para las personas consultantes] sino también para las trabajadoras que están acompañando la situación, siendo necesario pautar un encuadre en relación al tiempo, qué preguntas realizar y darse un momento para pensar estrategias. No se debe perder de vista la importancia de cuidarse, es la única manera de poder seguir trabajando y acompañando. Las historias son dolorosas y tienen efecto en quienes las escuchan. “ (G. Leiva, A. Mansilla y C. Prieto: 2021; 45 - 46)

Sobre las entrevistas y la evaluación de riesgo

Son objetivos iniciales de la entrevista o primeras entrevistas:

- ✖ Ofrecer un espacio de escucha activa.
- ✖ Orientar sobre el encuadre del dispositivo y recursos institucionales.
- ✖ Precisar, desde la valorización del testimonio, la situación que motiva el pedido de ayuda evaluando riesgos.
- ✖ Considerar los tiempos subjetivos, y ubicar la temporalidad de la estrategia (diferenciar si se encuadra en una situación ordinaria, urgente, o de emergencia).
- ✖ Establecer algunas pautas para la continuidad de la atención en el corto plazo, así como instrumentar acciones cautelares de protección que se estime necesarias de promover en forma inmediata (por ejemplo, enlace a servicios de salud, tramitación de licencia por violencia de género, etc).

El número y frecuencia de las entrevistas variará de acuerdo con lo que requiera quien demanda asesoramiento y/o asistencia. Se propone un modelo alternativo de encuentro que otorgue la posibilidad de ampliar los modelos estereotipados de recolección de datos.

El objetivo de las mismas es actuar sobre su realidad, ayudando a lograr una integración entre lo que piensa, siente y hace, contribuyendo a que la percepción de la violencia se resignifique, ofreciendo diversas formas de enfrentar su alcance. Evitando que se propicien nuevas violencias en el ámbito de la consulta: encuentros rápidos y despersonalizados, que desatienden la demanda, planteos de diagnósticos y pronósticos apresurados, tiempos de espera prolongados hasta que se concrete el encuentro de asesoramiento.

Trabajar sobre lo más urgente le dará el marco de contención que necesita. Esto no significa accionar en forma rápida y mecánica, sino que siempre debe mediar una instancia de trabajo en equipo para la orientación de las intervenciones.

Las personas muchas veces asisten con una importante carga de angustia y desorganización en su relato, que supone ser alojada y encauzada requiriendo varia-

ciones en la intensidad y modalidad de los encuentros. Es importante acompañar fortaleciendo siempre sus posibilidades de tomar decisiones.

En el primer contacto, se promueve una escucha activa para organizar la demanda con acciones concretas; proporcionar elementos que regulen el contacto con la realidad vivida. Ayudar a ordenar el relato y graduar el acercamiento a la situación traumática. (Velazquez Susana. Violencias cotidianas, violencias de género. Entrevistas de consulta y orientación. 2006, pág. 241.)

Sobre la evaluación de riesgo en las situaciones de violencia

Si bien a continuación se compartirán las pautas para la ponderación de factores protectores y de riesgo que se sugieren considerar en las distintas situaciones de violencias por razones de género, nos parece oportuno en primer término, precisar algunos indicadores específicos a tener en cuenta en el ámbito universitario:

- ✖ existencia de red familiar y/o de apoyo teniendo especial consideración cuando los implicados son jóvenes provenientes de otras ciudades o del interior del país.
- ✖ tipo de vínculo y atravesamiento de relaciones de poder entre las personas implicadas (docente - estudiante, jefe de área o sector - empleado, jefe de laboratorio o instituto de investigación - becario etc).
- ✖ ámbito de estudio o de trabajo compartido entre las personas implicadas que suponga necesario adoptar restricciones y o adecuaciones preventivas.
- ✖ grado en que la situación ha tomado estado público en redes sociales u otros medios de difusión.
- ✖ inicio de actuaciones o solicitud de medidas ante autoridad judicial efectuadas por la persona afectada.

Cabe agregar que en el ámbito universitario en general no es habitual la presentación de situaciones que requieran tratamiento de urgencias ni de emergencia, sin embargo es necesario estar atentos a estos factores para poder desplegar una estrategia de acompañamiento integral.



Importante! para conocer indicadores generales a considerar para la evaluación de riesgo puedes acceder aquí: <https://docs.google.com/document/d/1q95b1fn5Hca0aMml8xabQFSHCICKSSq7qE2kG9azAVc/edit?usp=sharing>

Finalmente la entrevista también es el medio para reconstruir la **Ruta Crítica** y poder evaluar qué recursos y estrategias vamos a necesitar.

La ruta crítica es un proceso que se construye a partir de la secuencia de decisiones tomadas, las acciones efectuadas por quienes sufren de violencia por razones de género, y las respuestas encontradas. Al inicio de la ruta crítica se rompe el silencio del entorno íntimo y se dispone a revelar esa situación por fuera.

Es un proceso iterativo (es decir, que se repite) constituido tanto por los factores impulsores e inhibidores relacionados con las personas afectadas y las acciones emprendidas por ellos, como por la respuesta social encontrada, lo que a su vez se convierte en una parte determinante de la ruta crítica. En el concepto de ruta crítica se reconstruye la lógica de las decisiones, acciones y reacciones de las personas afectadas, los factores que intervienen en el proceso, así como los factores que impulsan a las [personas] a tomar la decisión de buscar una solución a sus problemas, que puede deberse a factores internos y externos. (Montserrat Sagot, La Ruta crítica de las mujeres afectadas por violencia intrafamiliar en América Latina. 2000, pág 31)

Registro y tratamiento de la información

Como se ha expresado al inicio de esta guía, las violencias por razones de género constituyen un problema social sobre el cual el Estado debe dar respuesta a través de políticas públicas que tiendan a restituir y ampliar derechos. Estas políticas solo pueden ser diseñadas de manera eficaz y eficiente, a partir de contar con información oportuna y de calidad. De allí la importancia del registro de información. Conocer entonces la magnitud del problema, las características, los modos y contextos en los que éstas violencias son perpetradas, permite proyectar acciones preventivas adecuadas y organizar los recursos para enriquecer estrategias de abordaje. Algunos datos son de vital importancia para entender el problema y poder abordarlo institucionalmente. (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit; Tomo II, pág. 44)

En relación al abordaje de situaciones singulares, el registro es fundamental para poder documentar, historizar y evaluar las intervenciones. De allí que sea necesario que los equipos constituyan legajos foliados y un sistema de archivo adecuado y riguroso.

En relación al tratamiento de la información, el Protocolo de actuación sugiere que toda documentación que deba ser remitida en forma impresa, deberá ser presentada en sobre cerrado con una minuta identificada solo con el número de expediente y las siglas del nombre de la persona afectada y denunciada, resguardando la confidencialidad y cualquier posibilidad de identificación de dicha persona.

Pautas e instrumento construido en el marco del Proyecto SPU 2020 para el registro de intervenciones (cada UDA puede solicitar el instrumento base a la DGyD PDDHH)



Formulario modelo

<https://forms.gle/ZPXzg2a2tqep1App6>

Instructivo

<https://drive.google.com/file/d/1QDwSiwdE7aie98yobz27CxE1DBzTEata/view?usp=sharing>

Pautas sugeridas para registro de entrevistas



<https://docs.google.com/document/d/1Ff8T6Hg3SF10hJP2-yf2jb3mJf6GSyMVsMnQTJpiie0/edit?usp=sharing>

Pautas sugeridas para la producción de informe de riesgo estipulado en el Protocolo de actuación



<https://docs.google.com/document/d/1dRDEemBLhWohGcxWa8UlJfatzakifKA0awjCedjifXg/edit?usp=sharing>

Atención por medios remotos

Estas orientaciones surgen del trabajo colectivo realizado desde la Dirección de Género y Diversidad y equipos UDAs en el contexto de virtualización obligatoria ante la coyuntura de ASPO/DISPO. Entendemos que las mismas constituyen un acumulado de aprendizajes que continúan vigentes para orientar intervenciones remotas.



Compartimos el enlace al material:

<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/101823>

Autocuidado y cuidado colectivo feminista

La complejidad del abordaje de las situaciones de violencia familiar y por razones de género conlleva un alto involucramiento emocional y desgaste, motivo por el cual los equipos [...] deben incluir como parte del trabajo interdisciplinario, estrategias de autocuidado y acompañamiento.[...] Asimismo es esencial contar con espacios de supervisión, de co-visión y formación conjunta sobre temáticas que aborden las violencias por razones de género, en el marco de la educación permanente en servicio (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit.; Tomo II, pág. 36).

En nuestros recorridos contra las violencias por razones de género, nos enfrentamos a desafíos, momentos de angustia, impotencia, enojos y un sinfín de sensaciones diversas. [Es importante] observarnos a nosotres mismas, escuchar a nuestro cuerpo y actuar en consecuencia. Partimos de considerar que ninguna persona permanece “intacta” al escuchar y abordar distintas situaciones de violencia que se nos presentan. [...] Transitamos múltiples afectaciones derivadas de nuestra tarea diaria, debido a que en muchas ocasiones no todas las situaciones resultan en base a nuestros deseos y al deseo de la persona que acompañamos, porque hay violencias que permanecen impunes judicialmente o porque nos reflejan algo de nuestras propias vidas (Burgos et al, 2014). Por eso, es importante reflexionar sobre cómo los acompañamientos que realizamos impactan en nosotres, dialogar en torno a cómo estamos pudiendo o no gestionarlos y entablar redes de cuidado individual y colectivo para ello. Porque no solo necesitamos formarnos y comprometernos, sino que también debemos construir herramientas para identificar y disminuir el agotamiento que produce esta tarea. Se trata de un saber que parte del compromiso por reflexionar, autocomocernos, expresarnos, reconocer y respetar nuestras individualidades en el marco de un proceso colectivo. Es una acción política que nos permite situar cómo nos encontramos y sentimos, [cómo participamos de nuestros espacios institucionales y organizativos]. Por eso, al interior de esta práctica se tejen lo individual y lo colectivo: la búsqueda por potenciar y construir el crecimiento de nuestras organizaciones y,

al mismo tiempo, producirlo desde el bienestar integral de quienes las conforman (Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires. Op. Cit.; Tomo II, págs. 34-36).

Entonces, ¿qué es el autocuidado y por qué lo consideramos tan importante?

Se trata de un saber que parte del compromiso por reflexionar, autoconocernos, expresarnos, reconocer y respetar nuestras individualidades en el marco de un proceso colectivo. Es una acción política que nos permite situar cómo nos encontramos y sentimos en los espacios que habitamos.

ALGUNAS IDEAS PARA TRABAJAR:

- ✦ Muchas veces nos recargamos de tareas, reuniones y actividades que debemos realizar. Es importante que empecemos a crear espacios de encuentro, compartir y dispersión.
- ✦ Podemos hacer encuentros donde trabajar especialmente sobre cómo nos sentimos con nuestras tareas, cómo nos atraviesan, expresar nuestras angustias, enojos, alegrías y pequeñas victorias cotidianas. Escucharnos, abrirnos a expresar nuestras emociones, abrazarnos y reafirmar que no estamos solos.
- ✦ Proponer talleres donde trabajar desde la corporalidad.
- ✦ A nivel personal: darnos un tiempo para procesar cómo experimentamos lo que nos cuentan otras personas que atraviesan violencias. ¿Cómo me siento después de ese momento? ¿Cómo me siento en el proceso? Estar atentos entre compañeros y preguntar este tipo de cuestiones. Quienes escuchan también deben ser escuchados.
- ✦ Buscar y construir espacios personales donde relajarnos y realizar algo que disfrutemos. Es importante instalar estas herramientas como prioridad en los espacios laborales y en nuestra vida cotidiana.
Resistir y luchar contra las violencias tiene como horizonte una sociedad más justa e igualitaria y, en ese camino, nuestras vidas importan y debemos cuidarlas. Por eso, no debemos perder de vista que la amorosidad es una respuesta política a las opresiones que vivimos. Como dijo **Lohana Berkins**, activista travesti, **“el amor que nos negaron es nuestro impulso para cambiar el mundo”**.

“Las medidas de autocuidado (...) son muchas veces precarias. La falta de autocuidado nos hace violentar, en nosotres mismas, derechos que reclamamos para otras, generando un desgaste físico y emocional que limita el alcance y la fortaleza de nuestros movimientos. (...) la conciencia personal y colectiva del autocuidado es un elemento de transgresión feminista que nos permite vivir en el presente y en nuestra persona, algunos de los derechos fundamentales que queremos para todas, y eso crea una experiencia de libertad, fortaleza y esperanza fundamental para construir el mundo por el cual abogamos.

El autocuidado, además, adquiere un carácter político cuando se relaciona con el cuerpo como territorio, como lugar habitado. ¿Cómo es posible trascender otros territorios si no habitamos conscientemente nuestro cuerpo? El autocuidado nos lleva no solo a ponernos límites, sino a ser conscientes de que no somos omnipotentes y que todas las desigualdades que queremos transformar se deben abordar colectivamente. Al mismo tiempo, una parte sustantiva para lograr el autocuidado es la transformación personal, la búsqueda por identificar las necesidades propias, los límites personales y sacar el máximo provecho de las herramientas y capacidades que tenemos, para que podamos procesar de otra forma los conflictos, tensiones y la desconfianza entre nosotres y nuestras organizaciones” (Bolla, Dagnino Contini, Ekkert, Fernández Michelli, Gotta, Segura, Siri, Stange y Talamonti, 2019:91-92).

El autocuidado: ¿por qué es y ha de ser una estrategia política?³

El autocuidado es una herramienta política transgresora que permite la sostenibilidad de nuestros movimientos y también momentos de gozo y satisfacción en nuestras labores de defensa de los derechos humanos. Debe ser una estrategia individual y colectiva porque “tenemos que estar bien para seguir haciendo lo que hacemos”.

3 En este apartado se toman como referencia y reproducen los desarrollos del material producido por Defendred e Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos (IM-DEFENSORAS) (2017), titulado: “Diálogo Virtual de Autocuidado: Una Estrategia Política en la Defensa de los Derechos Humanos”.

Entendiendo, desde una perspectiva feminista, que lo personal es político, el estado emocional y de salud de cada integrante de una organización y movimiento [y espacio laboral] afecta el desarrollo de la organización y sus posibilidades de mantener su trabajo.

Por tanto, es menester reconocer por un lado, la importancia vital que tiene el autocuidado y lo necesario que es nuestro “mantenimiento”, y por otro lado, los límites que tiene nuestro cuerpo, asumiendo que el trabajo no lo es todo. También es necesario comprender que “definitivamente no basta con el autocuidado como una opción personal, como algo que las personas deban elegir hacer o no en su tiempo libre (...) Si nuestra salud se ve afectada por el trabajo que realizamos, es dentro de nuestras organizaciones [espacios que habitamos] que debemos diseñar e implementar estrategias de cuidado de la salud como parte de nuestras labores, no como un lujo, sino como un requisito”.

El autocuidado es también una apuesta ética y una postura crítica pues “la forma en que afecta a cada quien tiene que ver con asuntos estructurales de desigualdad”. No debemos ser tiranas/os/es con nosotres mismas y debemos cambiar el chip. Debemos conseguir no violentarnos al descuidarnos. En definitiva, el autocuidado es una apuesta política que nos compromete individual y colectivamente, que nos exige modificar los patrones que nos desgastan (Fragmentos del texto titulado Diálogo virtual de autocuidado: una estrategia política de los Derechos Humanos; 2017).



Caja de herramientas

<https://docs.google.com/document/d/1e3hhvlvrcmyYPYec2dWK9htVyCZNTvwdrJpgWYVKJps/edit?usp=sharing>

Estrategias para la revisión teórico metodológica sobre la tarea: Dispositivos de Co-visión y Clínica de Casos⁴

Desde el año 2019 instrumentamos [desde la DGyD P DDHH] un **dispositivo de co-visión** para enmarcar y jerarquizar la multiplicidad de intervenciones que, a partir del abordaje de situaciones, eran solicitadas desde las distintas unidades de atención a nuestro equipo de Presidencia.

Esta construcción permitió trastocar la demanda de orientación y consulta unidireccional ***hacia una instancia del nivel central***, y proponer un encuadre que convocaba a pensar con otros; asimismo permitió visibilizar la necesidad de los equipos de repensar las estrategias frente a situaciones cuya complejidad cuestionaban la noción de “aplicación del Protocolo”; confrontándonos con un trabajo de reflexión política, teórica y estratégica sobre los criterios de intervención, que animan la construcción de respuestas en el cotidiano de las UDAs, y que aunque enmarcadas, no surgen de la letra del Protocolo y nos interpelan desde la creación situada y singular.

Entendemos que la **co-visión** es un dispositivo de abordaje, acompañamiento, escucha e intervención en situaciones problemáticas, diferente a la modalidad de super-visión; en tanto nos permite revisar grupalmente la construcción de los problemas, las estrategias profesionales y los posicionamientos en juego. Al respecto resultan esclarecedoras las contribuciones de Saúl Karsz (2019;1) en tanto “mirar no alcanza para ver, ni oír para escuchar, pues no es la sola experiencia lo que legitima el análisis de prácticas, sino la experiencia reflexionada, pensada, puesta en perspectiva -en una palabra- analizada”. Siguiendo este razonamiento, coincidimos en que si bien la experiencia enseña muchas cosas, también puede sumergirnos en ideas fijas de las cuales cuesta mucho desprenderse. De este modo, analizar las prácticas profesionales deviene una instancia ineludible en toda intervención social, reconociendo que

4 En este apartado se toman como referencia y reproducen los desarrollos del artículo titulado Políticas frente a las violencias de género en la universidad. Aportes de una experiencia en la UNLP. Autores/as: María Flor Gianfrini, Eliana Rojas, Vicente Garay, Marina Luquet, María Noelia López, EDULP 2021.

no existen soluciones mágicas frente a los múltiples escollos subjetivos y objetivos que atraviesan la misma, por lo cual el trabajo de análisis con otros posibilita, parcialmente, advertir y tramitar esos atolladeros, a fin de abrir horizontes de trabajo.

Estas consideraciones teóricas y metodológicas nos llevan a comprender que las problemáticas con las que cotidianamente trabajamos configuran situaciones determinadas por una multicausalidad de aspectos que no se reducen al abordaje desde una lógica lineal de “casos,” tipificada en causa-efecto. Asimismo, existen complejos atravesamientos e implicaciones político-institucionales, grupales, personales-subjetivas que requieren ser tomados en cuenta al momento de desplegar cada intervención. La Co-visión es un dispositivo de escucha, acompañamiento e intervención, un tiempo de reflexión y revisión que nos permite elucidar y objetivar los múltiples atravesamientos que se materializan en la construcción de una situación problemática específica.

El prefijo co funciona como preposición inseparable que significa ‘con’. Desde una posición crítica y democrática abrimos la perspectiva, nos alejamos del modo convencional de supervisión como ‘mirada superior’ y generamos un espacio para pensar ‘con otros’ porque entendemos que la covisión se hace ‘con otros’, este modo de visión no lleva la marca de que existiría alguien que ‘sabe más’ o que ‘sabe a ciencia cierta por dónde seguir’ sino que en todo caso abre el camino, basado en hipótesis. Las respuestas buscadas se irán armando entre todos los que participen del espacio (Gimeno 2005:6).

Este dispositivo se constituye a demanda de los equipos de las facultades y es coordinado desde el equipo de la Dirección de Género y Diversidad. Desde su implementación, ha permitido identificar atravesamientos comunes, formular “situaciones – casos paradigmáticos” para andamiar el proceso de reflexión y construcción de consensos mínimos puestos a jugar en las estrategias de abordaje, así como identificar vacancias, y socializar las respuestas institucionales logradas por los distintos equipos.

A partir de ello, durante el año 2020 fue posible instrumentar espacios sistemáticos para el fortalecimiento teórico-metodológico, mediante el proyecto de **“clínica de casos”** que está dirigido a la totalidad de equi-

pos UDAs. Esta propuesta recupera la iniciativa de la Red RUGE y se estructura en encuentros temáticos o particularizados en situaciones que expresan los conflictos y tensiones más habituales en nuestra universidad, tales como la tensión entre violencia laboral y violencia de género, la violencia institucional hacia personas de las disidencias sexo genéricas, las violencias en entornos virtuales y violencias telemáticas, etc.

Abordar desde una perspectiva de género feminista problemáticas estructurales con atravesamientos subjetivos, como son las situaciones de violencias por razones de género, requiere revisar sistemáticamente los procesos de intervención, construir espacios (de/para) la necesaria articulación entre teoría y práctica, generar alternativas, estrategias e invenciones, a fin de abordar la compleja red de problemas sociales estructurales presentados a través de personas, grupos y/o comunidades. Problematizar la realidad social implica re pensar nuestras prácticas y exponerlas en el trabajo colectivo de los equipos profesionales que habitamos cotidianamente (Guzzetti, 2012).

La clínica de casos conlleva un recorrido con producción creativa ante la diversidad de situaciones y las particularidades subjetivas, se propone partir del obstáculo y la pregunta, e invita a revisar y repensar las prácticas en clave de enriquecer los procesos de abordaje interdisciplinario situados contextualmente. Con esta iniciativa apelamos a: generar espacios de encuentro, escucha, debate reflexivo y trabajo colectivo para el fortalecimiento de los abordajes e intervenciones interdisciplinarias de los equipos UDAs; construir y afianzar puntos en común sobre estrategias y modalidades de intervención -institucional y legal- entre los distintos equipos; compartir conocimientos, estrategias de abordaje y herramientas sobre los procesos de intervención en relación al contexto de demandas y problemáticas de las UDAs.

Entendemos que estas experiencias [Dispositivo de Co-visión y Clínica de casos] también contribuyen a la construcción de vínculos institucionales y subjetivos entre los integrantes de las UDAs y el equipo matricial de la DGyD; habilitan espacios de apoyo y acompañamiento y propician en su montaje dimensiones para el autocuidado y cuidado feminista.

Reuniones de equipo

En el marco de las estrategias para el fortalecimiento teórico metodológico de las UDAs, entendemos que las reuniones de los equipos de trabajo se tornan una herramienta ampliamente necesaria por varios motivos.

Nos posibilitan:

- ✖ Escuchar y formarnos.
- ✖ Realizar abordajes en equipo.
- ✖ Tramitar criterios y estrategias de intervención.
- ✖ Dialogar sobre los puntos de no acuerdo (suelen existir, es necesario identificarlos para abordarlos).
- ✖ Organizar el trabajo cotidiano y distribuir tareas.

Sugerimos concretar espacios de encuentro semanalmente, construir previo a la reunión un temario a trabajar (este ejercicio organiza la cita), tomar registro de lo dialogado y elaborar posteriormente una minuta. Asimismo, recomendamos llevar a cabo -en la medida de las posibilidades- instancias plenarias tres veces al año. Una al comenzar el mismo, a fin de organizar colectivamente el inicio laboral. Otra a mitad de año, con el objetivo de realizar un balance de la primera parte del ciclo y tramar la segunda. Y por último, un tercer encuentro de balance general, pendientes a retomar el año próximo y posibles líneas de trabajo a abordar.

Guía para el fortalecimiento de estrategias de intervención

APARTADO 4

Sobre situaciones y tensiones habituales en la intervención

En este apartado nos adentramos a compartir definiciones, pautas sugeridas y recursos en torno a una selección de ejes que consideramos relevantes, a partir de la casuística y el tipo de demandas más frecuentes recibidas desde la creación de las UDAs. Abordamos las VG en tensión/relación con la salud mental, la discapacidad y las masculinidades. Las VG en relación a los ámbitos doméstico, laboral y en entornos virtuales. Compartimos herramientas en relación a las violencias simbólicas en la universidad y sobre las VG hacia personas de las disidencias genéricas y agenéricas.



Abordaje de situaciones de violencias por motivos de género y salud mental

Autoras eje Dra. en Psicología Orleans, Claudia; Lic. en Psicología Zegarra Borlando, Micaela; Lic. en Psicología Di Santos, Bárbara
Facultad de Psicología, Secretaría de Salud Mental y Derechos Humanos, y UDA Facultad de Ciencias Naturales y Museo. UNLP

1- Definición del tipo de problemática a la que refiere este apartado

Los aspectos centrales a trabajar en esta sección se focalizan en poner en diálogo dos campos de conocimiento que se articulan y transversalizan, géneros y salud mental, abordados desde un enfoque de derechos humanos. Daremos cuenta de la incidencia que los cambios de paradigma tuvieron sobre ambos dominios de saber/hacer, tanto en las políticas públicas como en sus ámbitos de intervención y en los aportes conceptuales y epistémicos sobre esta interseccionalidad que se entrelazan en las disciplinas y sus profesiones.

En ambos campos de conocimiento e intervención, confluyen saberes de distintas disciplinas que dan lugar a un cúmulo de experiencias y a un movimiento social que logra importantes reformas. A consecuencia de ello, se promovieron cambios en materia legislativa, tanto a nivel internacional como nacional. Más específicamente, en salud mental resulta insoslayable referirse a la Ley Nacional de Salud Mental N° 26.657 sancionada en el año 2010 que, junto a la reforma del Código Civil y Comercial de la Nación en el año 2015, constituyen el andamiaje de un nuevo instituto jurídico y de directriz de la agenda pública en la concepción de la salud mental basada en la comunidad.

Si bien nuestro foco de trabajo en la presente sección está vinculado a salud mental, debemos señalar que partimos de una concepción de salud integral y desde allí entendemos los determinantes sociales de la salud como la influencia y sus consecuencias en el proceso de salud-enfermedad-atención y cuidado (Stolkiner; Ardilla, 2012), transversalizada

por los momentos vitales de las personas, sus trayectos y proyectos de vida, clase social, las pertenencias culturales, de géneros, inclusión/exclusión laboral-educativa, entre otros. En este marco, la LNSM constituye una herramienta central en tanto aporta a asegurar el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas, y específicamente de aquellas con padecimiento mental. Pero un hito importante que introduce esta perspectiva es que la salud mental no se reduce a la ausencia de enfermedad, por el contrario constituye un proceso multiterminado y su abordaje implica a las personas y a la comunidad - tanto en acciones de prevención, como de protección, reparación subjetiva del daño sufrido, atención, tratamiento, acompañamiento, cuidado e inclusión social-.

La Ley Nacional de Salud Mental N° 26657/10 reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona. Se debe partir de la presunción de capacidad de todas las personas. En ningún caso puede hacerse diagnóstico en el campo de la salud mental sobre la base exclusiva de: a) Status político, socioeconómico, pertenencia a un grupo cultural, racial o religioso. b) Demandas familiares, laborales, falta de conformidad o adecuación con valores morales, sociales, culturales, políticos o creencias religiosas prevalecientes en la comunidad donde vive la persona. c) Elección o identidad sexual. d) La mera existencia de antecedentes de tratamiento u hospitalización. ARTÍCULO 4°.- Las adicciones deben ser abordadas como parte integrante de las políticas de salud mental. Las personas con uso problemático de drogas, legales e ilegales, tienen todos los derechos y garantías que se establecen en la presente ley en su relación con los servicios de salud. ARTÍCULO 5°.- La existencia de diagnóstico en el campo de la salud mental no autoriza en ningún caso a presumir riesgo de daño o incapacidad, lo que sólo puede deducirse a partir de una evaluación interdisciplinaria de cada situación particular en un momento determinado.

Teniendo como perspectiva y enfoque lo antes señalado, abordaremos dos ejes posibles que surgen de la articulación propuesta, que aportan insumos conceptuales y técnicos a los equipos en los trayectos específicos de la intervención:

- a) El determinante género en los modos de producción de subjetividad y sus malestares.
- b) Los efectos en la salud mental de las violencias por razones de género.

Ambos ejes de problematización tienen la pretensión de correrse del planteo en términos patológicos, psicopatológicos o de enfermedad mental. Por el contrario, el paradigma de salud mental con enfoque en derechos humanos ha puesto en interrogación esas acepciones (entre otras tales como la idea de peligrosidad, incapacidad, inhabilitación), que operaron sobre intervenciones sustentadas en la manicomialización, estigmatización y segregación de las personas sufrientes.

El determinante género en los modos de producción de subjetividad y sus malestares

Diferentes autores y autoras provenientes del campo de estudio del psicoanálisis y género y en sentido amplio en articulación con los feminismos en las ciencias sociales, han visibilizado las formas de opresión basadas en las diferencias sexuales (Meler, 2017). Varios de estos desarrollos se sustentaron en la pregunta acerca de por qué la diferencia sexual deviene desigualación social (Fernández, 1993). Sobre ese sustento han buscado comprender y explicar las derivas en los modos de producción de la subjetividad en el patriarcado y los efectos sufrientes que acarrear en las personas. También advierten cómo el determinante género opera a partir de las cristalizaciones de sentidos y produce efectos limitantes de una subjetividad autónoma. Por ejemplo, se ha podido visibilizar e interrogar, la subalternización de las mujeres y las disidencias en la cultura, deconstruir los mitos sociales de la maternidad, problematizar las coartaciones a los proyectos vitales-deseantes producto de los destinos social y culturalmente asignados a las mujeres en la lógica de cuidado doméstico y en el mundo del trabajo. Estos aportes han operado como camino propiciatorio para desanudar subjetividades sometidas al dominio del mo-

delo patriarcal; y en los últimos años se profundizan como resultado de buenas prácticas de salud, a partir de la agenda de políticas de género, en los territorios militantes y en los espacios universitarios.

Sin embargo, pese al avance dado en materia de ampliación y protección de derechos, las prácticas sociales y las formas que adopta el lazo social actual, continúan reproduciendo un ejercicio desigual y asimétrico de poder. De allí que, en gran medida las conquistas en el plano macro político en términos de derechos de las mujeres y las disidencias se muestran aún sin efectos concretos en las vidas cotidianas de muchas mujeres, niñas, niños, adolescentes, y disidencias sexo-genéricas. Estos grupos se ven arrasados producto de las violencias, la desigualdad social y económica, la sobrecarga en las prácticas de cuidado, los lugares asignados en el mundo del trabajo y la discriminación, constituyendo todos factores de riesgo para la salud.

Muchas expresiones del malestar psíquico, desazón, afecciones corporales, medicalización y depresión, están determinadas tanto por las condiciones “de aquellos factores opresivos que constituyen modos de vida enfermantes” (Burin, 2017, en Meler, et. al., 2017. Pág. 50) como por los esfuerzos por resistir, o de las operatorias subjetivas que se puedan procurar las personas para mitigar tales opresiones.

La profundización en el estudio del determinante género en la salud integral de las personas como en la salud mental y sus expresiones padecientes, nos permite adentrarnos en el otro eje a considerar, pero antes debemos señalar que tanto lo expresado anteriormente como en los próximos párrafos, constituyen grados diferenciales de las violencias, las cuales unas se muestran naturalizadas en el entramado social actual y otras, se expresan en agonías impensables (Fridman, 2019 p.121), y por su especificidad en la intervención es que las analizaremos de este modo.

Los efectos en la salud mental de las violencias por razones de género

La violencia contra las mujeres y las disidencias reviste modos de constituirse en el espacio político y social, de allí que se plantee que éstas imprimen o “marcan una vivencia que he denominado alerta femenina”. Fridman (2019. p. 25). Ese estado de amenaza permanente provoca vulnerabilidad y fragilidad por ser mujer o mostrar rasgos de feminidad.

Podemos señalar que, con ese complejo equipaje socio histórico y modos de producción de subjetividad singulares, las personas se presentan a solicitar ayuda o sustentan las razones por las cuales se ven imposibilitadas de salir de la encrucijada que les plantean los vínculos con las personas que ejercen violencia sobre ellas, y trágicamente quedan atrapadas en las diversas y complejas formas de violencias por razones de género. El sometimiento a vínculos violentos en cualquier ámbito donde se desarrollen relaciones interpersonales, constituye una fuente de sufrimiento y afectación grave de la salud de las personas. Ha sido ampliamente estudiado que las violencias de género constituyen uno de los principales factores de problemas de salud mental, y que inciden en situaciones de extrema gravedad como el suicidio.

Producto de ello, es necesario en los procesos de intervención **diferenciar** las manifestaciones sufrientes (cuya etiología se enmarca en procesos psicopatológicos o sintomatologías que la persona presenta en su historia vital), de aquellas sintomatologías que son manifestaciones concretas y temporales a la situación de violencia. Sin dejar de advertir que la violencia interpersonal acrecienta manifestaciones sufrientes y que persisten en el tiempo, en relación al grado o intensidad de exposición de la persona a la situación de violencia y sus mecanismos psíquicos de defensa. Asimismo, las personas pueden presentar co-morbilidad, es decir la confluencia de cuadros psicopatológicos y efectos sufrientes de vínculos violentos.

Ante estas condiciones, las estrategias de diferenciación son necesarias en la intervención en cualquiera de sus etapas: asistencia, acompañamiento o asesoramiento, en tanto esto permite NO PSICOPATOLOGIZAR, y establecer con mayor precisión “que es el del orden de la psicopatología, tanto de quien padece el horror, como de quien lo ejerce, con lo que es del orden del impacto psíquico y traumático de la vulneración de derechos que genera sufrimiento psíquico y eventual psicopatología” (Tajer, 2018, s/p).

Esta estrategia de diferenciación es requerida, porque como señala Irene Meler (2009, s/p.), “En los conflictos familiares se plantea una lucha por el sentido, y si existen facciones en conflicto, la ubicación de una de ellas en

un estatuto de normalidad y la psicopatologización de la otra, suele ser un eficaz recurso de poder”, tema que es necesario dilucidar para que no opere en el mismo sentido e impacte en los equipos intervinientes.

2- Aspectos específicos a tener en cuenta para orientar la intervención

Las coordenadas conceptuales desarrolladas nos permiten sumar herramientas al conjunto de aspectos que organiza una intervención respetuosa y garante de los derechos humanos: accesible, integral, intersectorial, intersaberes y corresponsable.

Estas intervenciones en el marco de nuestras unidades de atención, procuran abordar un número relevante de demandas de diversa naturaleza, muchas de las cuales se encuadran en las conductas alcanzadas en el Programa y Protocolo o en licencias laborales por razones de violencia. Sin embargo, es necesario señalar que las mismas no se agotan en estas formas de presentación, dado que un número relevante de consultas recoge presentaciones complejas y multicausales que ameritan por parte del equipo un abordaje atento a esas particularidades. Para trabajar los aspectos que orientan una intervención que articule salud mental y género, volveremos a poner en diálogo los aportes de la LNSM en su articulación con los modos en que se acompañan las diversas demandas de quien busca ayuda coyunturalmente o “quien lo hace después de muchos años “acostumbrada” desde un estado de sopor, somnolencia y de abulia, sacudido en esa oportunidad por la violencia extrema del ataque” (Giberti, 2014 p.6)

En este sentido, es importante realizar algunas distinciones que instrumenten a los equipos intervinientes en el abordaje de los efectos posibles de las violencias por razones de género. En primer lugar, debemos poner de relieve que las personas que atraviesan episodios de violencia por razones de género pueden o no presentar manifestaciones sufrientes de manera inmediata. En segundo lugar, que se dé esta situación depende de una multiplicidad de factores tales como tiempos subjetivos, tiempos elaborativos, mecanismos defensivos, resiliencia, factores protectores de las singularidades de las personas en vinculación con el ciclo vital donde se inscriben los hechos, historias de vida y redes de

apoyo. En tercer lugar, debemos tener en cuenta la exposición de la persona al hecho violento y su intensidad.

La articulación de estos elementos, que emergen de una escucha activa, interdisciplinaria y respetuosa de las narrativas de las personas y sus tiempos subjetivos, permite comprender que las características de las respuestas psíquicas que operan ante situaciones que surgen de manera imprevista, intempestiva, llevadas a cabo por un desconocido, o perpetradas por un familiar o persona afectiva cercana (ataques sexuales, acoso, violencia sexual, agresiones físicas o psíquicas) y aquellos episodios de violencia sostenidos en el tiempo, de exposición permanente, producen manifestaciones sufrientes de diversa intensidad. Una amplia bibliografía en el tema describe esos rasgos sufrientes y la atención en violencias por razones de género ha brindado un cúmulo de experiencias que permite afirmar la alta probabilidad de aparición de sintomatologías asociadas a la violencia. A continuación, las puntualizamos, con el único objetivo de guiar la intervención a profesionales de las UDAs:

- ✘ **Trastornos del sueño:** la sintomatología y signos son muy variados, pero la persona misma, la mayoría de las veces, puede explicitar que a partir de determinado hecho comenzó por ejemplo a dormir menos, por la constante vivencia de ansiedad y estado de alerta.
- ✘ **Trastornos de la alimentación:** también puede manifestarse de diversas maneras, sin embargo, generalmente por “el nudo en el estómago” suelen no comer o comer inadecuadamente.
- ✘ **Cuadro depresivo:** tristeza, exceso de sueño, falta de concentración, desinterés por cuestiones que antes generaban placer, son manifestaciones comunes de un cuadro depresivo.
- ✘ **Ansiedad:** generalmente aparece como un mecanismo ante situaciones similares a las situaciones de violencia.

Estas diversas sintomatologías, pueden ser otras en función de la individualidad de la persona o presentarse agravando cuadros preexistentes que complejizan la situación de intervención. Las presentaciones sufrientes asociadas a la violencia suelen revertirse cuando la situación de violencia se aborda de manera efectiva y la PSVG se siente contenida y fuera de peligro. Cuanto antes pueda comenzar a habitar los espacios

y sentirse segura, en este caso las aulas y oficinas, los síntomas irán disminuyendo. Sin embargo, si estos síntomas se agravan o se mantienen en el tiempo, afectando los vínculos y/o la vida cotidiana de la PSVG, será necesario que los equipos determinen la necesidad de una derivación/articulación cuidada a un dispositivo específico de salud mental.

Para abordar el impacto de las violencias en la salud mental puede ser muy eficaz una entrevista con una persona del círculo íntimo de la PSVG, dado que la persona afectada puede no identificar manifestaciones sintomáticas, al mismo tiempo que puede minimizar o negar las situaciones de violencia. Estas sintomatologías deben situarse en el orden de una evaluación diferencial, es decir que contemple y ponga en diálogo: a) la naturaleza o característica de la situación de violencia, atendiendo a que es la propia persona quien la inscribe en el orden traumático de acuerdo a cómo surge en la narración, la cual seguramente ya está mediada por elementos elaborativos (lo expresó en otras intervenciones o a personas cercanas, o se encuentra en tratamiento, etc), b) los tiempos subjetivos de las personas afectadas por violencia, c) la distancia temporal entre el o los hechos y su presentación, d) el objetivo y tipo de consulta que realiza la persona y los trayectos institucionales que realizó o no previamente (Giberti, 2014; Puget, 2005, Meler, 2015). De la conjunción de estos ejes, el equipo podrá elaborar una hipótesis de trabajo en torno a cuál será la estrategia en este campo específico, pero debemos tener en cuenta que toda intervención subjetivante porta elementos que van consolidando el auxilio yoico, necesario e imprescindible frente al desamparo en el que se encuentra la persona que atraviesa situaciones de violencia y en particular por razones de género.

3- Posibles obstáculos o dificultades más habituales

a) Derivación o articulación: Las encrucijadas que atraviesan los equipos profesionales en la necesidad de conjugar los tiempos subjetivos de quien demanda asistencia, acompañamiento o asesoramiento, los tiempos de la propia institución donde se inscribe la intervención y su articulación con red construida oportunamente, constituyen desafíos al momento de intervenir. Una de esas encrucijadas se presenta ante la necesidad de buscar complementar o consolidar la mediación con

otros servicios para realizar un abordaje psicológico. Al respecto debemos señalar que toda actuación, tal como lo hemos explicitado, debe ser subjetivante, aportar recomposición al malestar a partir de escuchar y alojar lo que la persona trae a ese espacio de primera intervención, por ello es necesario que como equipo no quedemos sujetos a la urgencia de la “derivación a tratamiento”. Esta estrategia, si queda gravitando con peso en el diseño de la intervención, nos puede hacer perder de vista que nuestra actuación ya ha sido trazada en ese sentido. Debemos apostar al trabajo interdisciplinario, pero sin obturar la potencia disciplinar que puede cada quien aportar en esa intervención.

b) Ordenar y organizar el o los motivo de consulta, para lo cual es necesario alojar a la persona en una escucha atenta, donde pueda desplegar su propia vivencia de los sucesos ocurridos. Acompañar en el trabajo de contextualizar, sin intervenciones apresuradas, no clausurar sentidos per sé en la narración, pero sí facilitar y acompañar en su construcción. Para que esto ocurra es muy importante consensuar previamente en el equipo qué se entiende por una entrevista interdisciplinaria y/o una estrategia de intervención en esa clave.

c) Búsqueda de actos sancionatorios como única acción reparatoria. En este aspecto es central trabajar con la persona afectada los pasos de la intervención, lo que se espera de la misma, los efectos colectivos e institucionales de los hechos denunciados, las intervenciones de otras instancias de representación estudiantil, docente, no docente. En esa multi actoralidad, no hay que perder de vista qué requiere la persona, cuáles son sus tiempos subjetivos, debido a que la reparación subjetiva de lo ocurrido operará al final de un camino que no se agota solamente en nuestra intervención institucional. Ante esto, la reparación y cierre de la intervención no necesariamente ocurren en el mismo registro.

4- Posibles acciones a instrumentar

A modo de sugerencias que potencien el trabajo, recomendamos diferenciar momentos en la estrategia de abordaje y diseñar la misma a partir de objetivos en las entrevistas, las cuales algunas suponen orientaciones jurídicas, otras socio comunitarias u otras recogerán el sentido de alojar la manifestación sufriente para que la persona afectada pueda, en la misma intervención, tramitar y elaborar el malestar.

Los equipos abocados al abordaje de los efectos sufrientes de las violencias y sus particularidades debemos tener en cuenta:

- Que donde existen cuadros psicopatológicos y violencias por razones de género, las personas padecientes se encuentran en situaciones de mayor vulnerabilidad.
- Que es necesario no psicopatologizar el relato de la persona afectada por la situación de violencia, esto refiere tanto a las sintomatologías que las personas muestran, como a los aspectos que expresan estilos de vínculos- pareja. Éstos, si bien en muchas situaciones se muestran en etapas de dependencia o son similares a los mantenidos en otras parejas que ejercieron violencia, no necesariamente configuran una patología.
- Que existen etapas de la intervención que suponen realizar un diagnóstico no centrado sobre la persona, sino sobre las condiciones sociales, psíquicas y vinculares que se encuentra transitando, así como sobre el conjunto de determinantes conjugados allí, tales como los relacionados con vivienda, trabajo, red de apoyos afectivos, migración, edad, etc.
- Se requiere diferenciar la evaluación del diagnóstico, debido a que esta última acción supone asumir, en el marco de una entrevista, una posición que puede generar una mirada estigmatizante que, lejos de permitir un movimiento subjetivo superador, lo rigidiza y clausura. El diagnóstico en estos espacios opera como una limitante para pensar a los sujetos en todas sus dimensiones así como para establecer un conjunto de estrategias de acción. A cambio de ello, la evaluación puede resultar un movimiento de reflexión en donde, conjuntamente con la persona afectada, se puedan visualizar las acciones a tomar y la estrategia más adecuada a sus sentires y vivencias.

- Es importante reforzar y valorar que en el espacio de entrevista se producen movimientos que buscan reorganizar a las personas, ordenar y recomponer su estado emocional y cognitivo afectado frente a los efectos traumáticos de la violencia por razones de género.
- Es necesario instrumentar entrevistas situadas, que no conlleven a una homogeneización de las respuestas. Las situaciones vividas, aunque puedan ser similares a las atravesadas por otras personas, impactan de manera singular en la subjetividad de quienes demandan ayuda. Ello nos convoca a pensar y buscar diferentes intervenciones que acompañen el proceso de las mismas. La situación de pandemia, por ejemplo, generó innumerables situaciones que alteraron o profundizaron el curso de la vida de las personas. Pensar en la salud mental, no como estado estático si no plausible de alteraciones provocadas por hechos externos a la persona.
- En toda intervención es necesario evaluar los tiempos, identificar qué aspectos presentan urgencia y qué acciones se deben instrumentar. Hay casos donde la urgencia no se encuentra directamente relacionada con el estado de salud mental actual de la persona que consulta o en lo relatado por terceras personas. Existen conflictos que vienen siendo sostenidos en el tiempo, y responder de manera inmediata sin evaluar el cuadro situacional, esto es, la urgencia y los riesgos, podría resultar una intervención contraproducente. Para realizar un análisis de situación y un encuadre, que permita elaborar las adecuadas intervenciones y acciones, es necesario realizar una evaluación de los motivos que llevan al o les interesades a realizar dicha demanda.
- Los estilos de entrevista y sus objetivos acompañan y articulan con los momentos y tiempos de elaboración subjetiva de los hechos relatados y vividos.
- Existe una multiplicidad de respuestas subjetivas y salidas resolutorias a los conflictos. No esperar la misma respuesta en todas las situaciones abordadas, en tanto no todas las personas tienen la misma manera de significar un mismo hecho.

- Es necesario que los equipos profesionales construyan una adecuada red inter institucional, comunitaria y geo referenciada, teniendo en cuenta la aparición de lo inesperado en el abordaje, y atendiendo a las necesidades de las personas consultantes.



Bibliografía

<https://docs.google.com/document/d/1E8PpUjj8zWkbtMOLMLKf2cq3iPg6wy56YZmfzccwnV4/edit?usp=sharing>

Abordaje de situaciones de violencia por razones de género en entornos virtuales - digitales

Autoras: Lucía Condenanza - Pilar Reija (Dirección y UDa Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales)

Definición de la problemática

Las violencias por motivos de género en entornos digitales, son aquellas acciones o comportamientos que perjudican el acceso y desenvolvimiento de las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQ+ en el ámbito virtual al afectar su reputación, libertad, privacidad e inclusión digital. La facilidad de viralización y el anonimato (que ofrece cierta protección a quien agrede) potencian las vulnerabilidades de muchas mujeres y disidencias, y el poder de daño puede tener graves consecuencias. Además, la violencia ejercida a través de Internet permanece en el tiempo y trasciende fronteras, profundizando la inseguridad en su uso e impacto subjetivo en quienes la atraviesan.

Las vías para el ejercicio de estas violencias son las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), a través de teléfonos móviles, Internet, plataformas de redes sociales o educativas, correo electrónico, mensajerías, aplicaciones de videollamadas y reuniones virtuales, etc.

Por último, interesa destacar que aunque aún no se han incorporado en la Ley Nacional 26.485, existe un proyecto de ley presentado (Nro. 5968-D2018: Modificación de la Ley 26.485. Disponible en: <https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=5968-D-2018>) para incorporar las categorías de violencia digital y violencia telemática como tipo y modalidad de violencia por razones de género respectivamente. Dichas definiciones han sido sugeridas por la Fundación Activismo Digital Feminista, comprendiendo a la violencia digital como aquella que “afecta la dignidad digital de las mujeres y LGBTTIQ+ al lesionar alguno o varios de sus bienes y/o derechos digitales como la reputación, la libertad, la existencia, el domicilio, la privacidad y la inclusión digitales, o afecta cualquier otro aspecto de su acceso y desenvolvimiento en el ámbito virtual, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, la

seguridad informática de sus equipos y dispositivos y la indemnidad de su identidad digital". En tanto, la violencia telemática sería "aquella ejercida con la asistencia o a través del uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), como por ejemplo los teléfonos celulares, la Internet, las plataformas de redes sociales o el correo electrónico".

1.1 ¿De qué formas puede presentarse la violencia de género en entornos digitales?

Expresiones discriminatorias y discursos de odio: cuando se realizan publicaciones agresivas y violentas contra grupos de características compartidas. Se pueden expresar distintos niveles de gravedad, llegando incluso a difundir expresamente una incitación al ejercicio de violencia hacia mujeres, lesbianas, travestis, trans, no binaries.

- ✘ **Acoso:** puede darse por el envío de gran cantidad de mensajes al día (persecución) por distintas plataformas. Puede suponer monitoreo de redes sociales por medio de software malicioso y presión para conocer las contraseñas. Puede suponer acoso también a familiares y amigos. También incluye a las conductas de contenido sexual efectuadas a través de medios electrónicos con el objeto de amenazar o molestar a otra/s persona/s. Se manifiesta a través del envío de comentarios sexuales, fotografías y/o grabaciones no consentidas.
- ✘ **Hostigamiento y amenazas:** se trata de un mecanismo similar al acoso, pero sin connotación sexual. También se produce mediante medios electrónicos (chats, llamadas, videollamadas, etc.).
- ✘ **Suplantación de identidad:** vía hackeo o creación de un perfil falso en aplicaciones y/o correo electrónico para poder comunicarse con otras personas haciéndose pasar por ella.
- ✘ **Difusión no consentida de contenido íntimo:** cuando se envía, a través de distintos medios digitales, imágenes/audios/videos de contenido sexual a otra/s persona/s, sin el consentimiento de su titular. Cabe hacer hincapié en que el hecho de haber consentido la realización de este tipo de material (conocido como "sexting") no es igual a consentir su almacenamiento, ni tampoco su publicación y/o distribución.

- ✘ **Sextorsión:** quien posee contenido íntimo de una persona y la extorsiona a cambio de dinero, de seguir recibiendo más material o de cualquier otra forma a cambio de no difundirlo. Puede realizarla quien sea receptor elegido del contenido (cuestión que no autoriza a esta persona a difundirlo) o un tercero que lo haya obtenido por otros medios.
- ✘ **Monitoreo y control:** se produce a través de la violación a la intimidad y privacidad de una persona por medios/entornos digitales. Algunos de los ejemplos más frecuentes refieren a revisar el celular sin consentimiento, redes sociales u otras plataformas digitales; cuando se obliga a mostrar su información, a brindar contraseñas de dispositivos y cuentas; cuando se accede por medio de un software malicioso; el control sobre las amistades y comentarios que publica en sus redes sociales; exigencias para el envío de información que confirmen su geolocalización en determinado momento, entre otros.

Es importante tener en cuenta que la violencia por motivos de género en entornos digitales produce los efectos que podemos identificar ante situaciones de violencias por razones de género en términos generales, pero también comprende algunas particularidades que interesa remarcar. Por un lado, el hecho de obstaculizar el acceso a ciertas oportunidades, ya que la difusión no consentida de material íntimo puede ocasionar daños en el desarrollo académico y laboral de la persona, como así también daños en su imagen y autoestima. Por otro lado, es preciso considerar el impacto diferencial cuando, junto con la publicación no consentida de imágenes íntimas, se filtran otro tipo de datos personales (nombres, redes sociales, direcciones, números de teléfono, e incluso datos de familiares cercanos).

Aspectos específicos a tener en cuenta para orientar la intervención

En caso de que la persona en situación de violencia desee realizar una denuncia, las instancias judiciales se encargarán de determinar si hay elementos para denunciar e investigar en términos de delito. En el sitio www.fiscales.gob.ar se puede conocer la fiscalía más cercana para el asesoramiento. En nuestro país existen fiscalías especializadas en delitos informáticos y siempre se recomienda recurrir a las mismas en estos casos.

Para situaciones de violencia en entornos digitales, se recomienda guardar todas las pruebas posibles para agilizar la denuncia: capturas de pantalla, mensajes, imágenes recibidas o enviadas, etc. En caso de ser posible, se aconseja no borrar ningún contenido de los dispositivos ni bloquear al contacto/perfil que ha ejercido violencia.

Posibles obstáculos o dificultades más habituales

Dado que esta modalidad de violencia por razones de género aún no forma parte de las especificaciones enmarcadas en la Ley 26.485, resulta compleja la identificación de la misma y construcción de estrategias de protección adecuadas.

- ✖ No obstante, se visualizan dificultades vinculadas al posible anonimato virtual por parte del agresor/agresores: en estas ocasiones resulta aún más compleja la posibilidad de trabajar en medidas protectorias para la persona en situación de violencia y, en caso de que se evalúe necesario, sancionatorias para el/los agresores.
- ✖ El espacio amplio y en ocasiones difuso del mundo virtual, puede dificultar las posibilidades de seguimiento del alcance de la información dañina o no consentida: esta situación genera mayores complicaciones a la hora de determinar medidas de protección efectivas.

En líneas generales, nos enfrentamos a la necesidad de formarnos en la materia, especialmente en términos de ciberseguridad feminista: partimos de considerar las brechas de género digitales constitutivas de nuestra sociedad, lo que genera una situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+ en contextos virtuales. A su vez, continúan siendo escasos los espacios de capacitación respecto del tema por lo que resulta fundamental su instalación en la agenda pública y avanzar en la construcción de más y mejores herramientas para el abordaje.

Posibles acciones a instrumentar

Al igual que ante otras situaciones de violencia por motivos de género, es importante construir instancias de entrevista con la persona, una escucha atenta y respuesta respecto de su deseo, generar una evaluación de riesgo e instrumentar una estrategia de intervención con la/s persona/s.

De acuerdo a la Guía de Atención Primaria Telefónica de la Línea 144 de la Provincia de Buenos Aires, “La difusión de imágenes sin consentimiento no es un delito penal, pero sí es una infracción a la normativa del Derecho Civil. Para los supuestos en los que la situación de difusión de imágenes sin consentimiento se dé en el contexto de distintas modalidades de violencia por razones de género, es posible solicitar el dictado de medidas cautelares de protección. Para el caso de que la difusión de imágenes íntimas venga acompañado de algún delito (amenazas, extorsión, etc.) se sugiere realizar la denuncia correspondiente en la fiscalía de turno y/o a las comisarías”. (Ministerio de las Mujeres. Políticas de Género y Diversidad Sexual (2020): “Guía de atención primaria telefónica. Línea 144. PBA”. Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. Pág. 65)

Por otro lado, en dicha guía refieren que “(...) Cuando se considere brindar mayor orientación o asesoramiento jurídico se puede recurrir a los dispositivos de los Centros de Acceso a la Justicia y Centro de Protección a la Víctima (CAJUS/CPV) del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Provincia o a los CAJ del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.” (Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, 2020:64). En el mismo sentido, si la situación involucra a niñas, niños y/o adolescentes, corresponde poner en conocimiento a las instituciones del Organismo Provincial de Niñez y Adolescencia de cada Municipio (Servicios Locales o Servicios Zonales).

En el ámbito universitario:

- ➔ Cabe señalar la importancia de contar con entornos, condiciones, y formación para desarrollar prácticas educativas remotas o teletrabajo, en un marco de cuidado y en un ambiente laboral seguro.
- ➔ Es prioritario promover acciones de sensibilización, información y formación en clave de ciber seguridad feminista.
- ➔ Es importante recordar que mediante Resol. 3609/20 se explicita la aplicación de las protecciones del Protocolo institucional, a las violencias de género telemáticas y en entornos virtuales.
- ➔ Ante situaciones de agresiones en entornos virtuales que afecten el desarrollo de las actividades educativas y laborales en cualquier unidad académica, y cuando no es posible identificar a la persona/s responsables, es necesario cursar la solicitud de intervención a las fiscalías y autoridades judiciales para que actúen conforme sus competencias.

ANEXO: Otros marcos normativos de interés

La Ley 26.388 conocida como “Ley de Delitos Informáticos”, modificó el código Penal y agregó los siguientes delitos: interceptar comunicaciones y sistemas informáticos (art. 153 CP); acceder de manera no autorizada a un sistema informático (art. 153 bis CP); publicación de correspondencia o comunicaciones electrónicas privadas (art. 155 cP); acceder a bancos de datos personales (art. 157 bis CP); usurpar el estado civil (art. 401 CP).

La Ley 25.326 de “Protección de Datos Personales”, junto con el art. 43 de la Constitución Nacional (Habeas Data), protege la información personal de cualquier tipo referida a personas físicas o de existencia ideal determinadas o determinables, y explícita la confidencialidad del responsable del tratamiento de los mismos (incluyendo la protección de la privacidad e intimidad en Internet).



Bibliografía

<https://docs.google.com/document/d/1eZ-0XKoh3aXdI-Qp9pKBOYUCADECp-OI02CJuMJajWjc/edit?usp=sharing>

Violencias por razones de género y ámbito laboral¹

La violencia por razones de género en el ámbito laboral es aquella que discrimina a las mujeres y otras identidades no heterocisnormadas en los ámbitos de trabajo públicos o privados, y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo; exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia por razones de género en el ámbito laboral, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función; así como hostigar psicológicamente en forma sistemática a una determinada persona trabajadora, con el fin de lograr su exclusión laboral.

PARA AMPLIAR esta forma de violencia se fundamenta sobre el concepto de discriminación general, y de modo específico en el concepto explicitado en el decreto reglamentario 1011/2010 de la ley 26485: "...cualquier omisión, acción consumada amenaza que tenga por fin o por resultado provocar distinción, exclusión o preferencia basada en los motivos mencionados en la ley que se reglamenta o en cualquier otro motivo que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, empleo u ocupación de las mujeres. En el mismo sentido, se entiende discriminatoria la exigencia, tanto sea para acceder como para mantener un contrato de trabajo, de cualquier requisito inherente a la pertenencia de género. Se entiende por derecho a igual remuneración por igual tarea o función, al derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor".

Por este motivo tratar la violencia laboral sin considerar las desventajas inherentes al género, es una estrategia fragmentaria y contraproducente, ya que fortalece en la misma medida al que abusa del poder y a la persona afectada, aumentando la asimetría de poder y en consecuencia la violencia. Se manifiesta a través de conductas discriminatorias (concepto general) y de las conductas específicas de acoso/hostigamiento psicológico y acoso sexual.

¹ En este apartado se reproducen los aportes de la guía: Ministerio Público Fiscal (2020): "Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales". Dirección General de Políticas de Género. Procuraduría de Investigaciones Administrativas. Procuración General de la Nación Argentina. Págs. 17 - 18. (Los corchetes son nuestros)

Este tipo de discriminación puede manifestarse tanto en el acceso al empleo, durante el desarrollo de la relación laboral, o al momento de la extinción de la misma. Estas conductas discriminatorias habitualmente aparecen como formas de trato cotidianas y normalizadas que padecen las mujeres [e identidades disidentes] por el hecho de serlo, tales como: mayores dificultades para acceder a un trabajo remunerado por los sesgos de género en el proceso de selección, mayor precariedad laboral, desigualdad en el acceso a las oportunidades y recursos, brecha salarial, mayor carga en las tareas de cuidado, entre otras. La socialización de género influye así directamente en el hecho de padecer estas situaciones, aceptarlas y asumirlas con una actitud pasiva (Instituto Nacional de las Mujeres, Op. Cit. Pág. 40)

Características de la violencia laboral por motivos de género

La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuyo propósito es el sometimiento o la exclusión de la persona trabajadora.

[Si bien puede instrumentarse por diversas causales no necesariamente articuladas a la condición generizada de quien la sufre. Desde una perspectiva interseccional y situada es necesario reconocer cómo operan los atravesamientos sexogénicos en las situaciones que lleguen a consulta o demandando orientación; atendiendo a la desigualdad estructural de mujeres y otras identidades no heterocisnormadas en el ámbito laboral.]

Es importante señalar que, si bien la violencia laboral afecta a trabajadores y trabajadoras, ante la violencia laboral contra las mujeres [y otras identidades no heterocisnormadas, como por ejemplo las personas trans], siempre se debe considerar la doble subordinación (de género y laboral) en la que se encuentran.

Adoptar una perspectiva en esta clave, permitirá orientar sobre las medidas a tomar. La violencia laboral se sufre en un espacio que a su vez garantiza los ingresos económicos, nunca se va a poner en riesgo ese medio si no se considera que existan garantías reales de parte de la organización para respaldar a la afectada. Esta confianza va a surgir si se cuenta en la organización con un compromiso abierto en contra de la violencia en todas las instancias jerárquicas y con medidas que así lo refuercen.

Se deben tener en cuenta las recomendaciones respecto de mantener una escucha activa y empática. A diferencia de la violencia doméstica, la violencia laboral tiene relación con el espacio de trabajo, con los pares y la jerarquía inherente a la misma, aspectos que deben considerarse siempre al momento de abordar una situación específica. De ahí la necesidad de asegurar la confidencialidad y la intimidad del relato de la [persona en situación] de violencia.

La intervención debe ser inmediata. Independientemente del procedimiento que cada área disponga, hay que tener en cuenta que para decidir contar la situación de violencia, la mujer ha tenido que vencer el temor a quedar sin empleo, la estigmatización que puede acaecer entre sus propios compañeros y compañeras, y el riesgo de la incredulidad en su relato. Además actuar de modo indiferente, constituye una acción negligente que refuerza el actuar del agresor/a.

El conocimiento de la situación puede surgir de parte de la afectada o de una tercera persona. En este último caso es fundamental consultar a la persona interesada antes de cualquier otra acción y actuar conforme a su voluntad. Es decir, debe existir un consentimiento informado durante toda la intervención. Se recomienda [que cada organización cuente con] un procedimiento interno- Protocolo - conforme a los marcos legales vigentes que defina cómo abordar la situación, cuáles son las sanciones aplicables y qué medidas cautelares tomar para evitar o reducir los daños ocasionados por la violencia.

Realizar un análisis cuidadoso de cómo proceder para evitar el contacto entre agresor/a y la persona afectada, optando siempre por la solución que evite estigmatización y revictimización para la misma. (Instituto Nacional de las Mujeres, Op. Cit., pág. 16).

La violencia laboral se manifiesta de diferentes formas:

La agresión física consiste en conductas dirigidas, directa o indirectamente, a ocasionar un daño físico sobre la persona trabajadora.

El acoso sexual se distingue por conductas o comentarios con connotación sexual no consentidos por quien los recibe. Puede presentarse por medio de la exigencia de un servicio sexual cuya aceptación o rechazo determine una decisión favorable o perjudicial para la persona acosada (chantaje).

También puede manifestarse por medio de un ambiente de trabajo hostil que incluye chistes obscenos, miradas lascivas, comentarios inapropiados, por ejemplo, sobre la ropa de una mujer, o acerca de su aspecto físico. Todas estas conductas crean un entorno laboral intimidante, adverso o humillante.

El acoso psicológico, también llamado acoso moral, es el maltrato ejercido sobre una persona trabajadora con el objeto de desestabilizarla, aislarla, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral. Se manifiesta a través de gestos, palabras, miradas, que atacan la dignidad y la integridad psicofísica de la persona. Son sucesos que parecen pequeños y sin importancia, pero que a través de la repetición y la sistematización se convierten en conductas violentas. El acoso puede manifestarse por medio del aislamiento, el control o la manipulación de la información, el abuso de las condiciones laborales; acciones y expresiones ofensivas dirigidas a atacar, herir y menospreciar a la persona trabajadora en sus sentimientos y emociones, denigrar la reputación y la categoría profesional, devaluando sus conocimientos, experiencia, esfuerzo; disminuir la importancia del rol desempeñado, quitándole injustificadamente responsabilidades o bien asignándole tareas inútiles, imposibles o inferiores a su categoría.

El desequilibrio de poder y la asimetría constituyen elementos básicos en la violencia laboral, pero no necesariamente vinculados a niveles de jerarquía, sino también considerando otros elementos como la capacidad psicológica de influencia y manipulación y la presión de grupo ejercida contra la persona trabajadora.

El ámbito laboral es un escenario donde se reproducen las desigualdades en la distribución de poder entre hombres mujeres (y otras identidades no heterocisnormadas) generando situaciones de tensión y violencia. El hostigamiento laboral y el acoso sexual en el trabajo son expresiones de la violencia de género muy extendidas en los espacios de trabajo.

Una situación se constituye en violenta, cuando se transforma en un fenómeno que se repite. Este tipo de situaciones se amplifica de manera progresiva a menos que una persona exterior intervenga enérgicamente.

Consecuencias para la salud de las personas [en situación] de violencia laboral

La gravedad de las consecuencias para la salud es proporcional a la intensidad y duración de la violencia. Es importante tener en consideración que el trabajo no solo es el medio por el cual una persona trabajadora obtiene un salario, sino que el trabajo se constituye en un lugar donde se ponen en juego deseos, expectativas, proyecciones, relaciones, identificaciones, entre otros aspectos importantes para la constitución subjetiva.

Se pueden diferenciar trastornos en diferentes aspectos de la vida de las personas que sufren violencia laboral, a saber: *Trastornos adaptativos*: el pensamiento vuelve una y otra vez sobre los hechos y sentimientos negativos vividos. Suele haber insomnio, falta de motivación, sensibilidad, soledad, fatiga e incapacidad para disfrutar de aquellas cosas que antes eran placenteras. *Trastornos psicósomáticos*: cefaleas tensionales que conlleva falta de concentración, contracturas musculares, reacciones dérmicas, problemas digestivos funcionales e hipertensión arterial. *Trastornos por estrés post traumático*: temor a re-experimentar los sucesos vividos, síntomas persistentes de hipervigilancia, rabia e irritabilidad o anestesia emocional.

¿Cómo se contiene, acompaña y orienta a una persona que está pasando por una situación de violencia laboral?

- ✘ Es importante dar especial relevancia si la persona que sufre violencia laboral lo pone de manifiesto o, si presenciamos una situación, poder intervenir en el momento, acotando el maltrato.
- ✘ Tener presente que son situaciones de las cuales cuesta sobreponerse.
- ✘ Sugerirle, de ser posible, que tome nota de las ofensas, hostigamientos y en caso de tener registro por escrito (notas, mails) donde se manifieste el maltrato y las provocaciones, lo conserve. En general reviste dificultad que las/os compañeras/os de trabajo puedan ser testigos, por miedo a represalias.
- ✘ Es importante hacerle conocer la existencia de espacios institucionales (áreas de género, de bienestar laboral, gremios, etc.) donde poder hablar de la problemática.

- ✘ En las instituciones, es importante construir estrategias de identificación y de prevención del acoso laboral al interior de los equipos de trabajo, así como actuar en red en caso de presentarse alguna situación con estas características [promoviendo abordajes responsables con las áreas de planificación y salud laboral, y con las entidades gremiales.]



Bibliografía consultada

https://docs.google.com/document/d/1_ASU4Te2VhoGDS-IL0xQeaB1p4JSC-LE3Gkyawq1vBpY/edit?usp=sharing

La UDA como espacio de referencia y orientación ante situaciones de violencias por razones de género en el ámbito doméstico

Es habitual que las UDAs reciban pedidos de orientación y asesoramiento de docentes, no docentes y estudiantado ante situaciones de violencias por razones de género que les afectan, pero que tienen lugar en el ámbito doméstico.

La Ley 26.485 define a la violencia [por razones de género] en el ámbito doméstico como: “aquella ejercida contra las mujeres [o persona con identidad disidente] por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde ésta ocurra, que dañe su dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo. 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.”

El concepto doméstico debe leerse con amplitud, ya que no hace referencia únicamente al espacio físico, sino al tipo de vínculo en el que se origina. La violencia doméstica es también, como se ha planteado previamente, fruto de la consolidación de un sistema de poder y de relaciones sociales desiguales basadas en el dominio masculino. Se establece una dinámica de relación de desigualdad entre el agresor y la mujer [cis u otra identidad no heterocisnormada], en situación de violencia que perpetúa la subordinación de ésta. Se da en todos los países, en cualquier grupo de edad, en todos los estamentos sociales y configuraciones culturales. Una relación violenta se basa en la necesidad de control (del dinero, de las relaciones sexuales, del tiempo, etc.) donde el agresor se considera superior por su condición masculina de acuerdo a la socialización de género. (Instituto Nacional de las mujeres. Op. Cit., pág. 43)

Ante estas situaciones puede ocurrir:

- a) que la persona agresora no guarde vínculo con la UNLP.
- b) que la persona agresora guarde vínculo con la UNLP.

En ambos casos es necesario proceder conforme las pautas generales para el abordaje y habilitación de un espacio de escucha activa, orientación y asesoramiento a la persona afectada.

Es necesario y posible poder evaluar el grado de afectación en la trayectoria y sostenimiento académico o laboral de la persona y poner a disposición distintos recursos institucionales (articulación con servicio de salud, bienestar, salud laboral, solicitar adecuaciones académicas, etc.).

En el caso de que haya presentaciones y medidas protectorias judiciales que comprendan restricciones, sobre todo en los casos donde el agresor también mantiene un vínculo con la institución, es necesario que la persona (acompañada, asesorada por la UDA) informe a las autoridades y áreas competentes de la UNLP para dar cumplimiento a tales medidas.

En este tipo de presentaciones se vuelve fundamental conocer los recursos disponibles y articular enlaces para generar un trabajo responsable tanto con otras áreas de la institución como con los servicios públicos para promover la garantización del acceso a medidas de protección, acompañamiento próximo al domicilio de la persona, apoyo socioeconómico, entre otros.

Cuando la situación es de alto riesgo, se [sugiere recomendar] efectuar la denuncia para solicitar las medidas de protección legal. Si el riesgo no es alto, se pueden pensar algunos caminos posibles que no necesariamente involucran la denuncia. El objetivo es la salida de la violencia. Hacerlo sola es muy difícil; por eso, la estrategia se piensa haciendo foco en las redes de la propia persona.

“Si sufrís violencia, denunciá” es una frase que se escucha repetidamente, en especial en los medios masivos de comunicación. Pareciera que lo primero que hay que hacer ante una situación de violencia es una denuncia, como si fuera obligatoria y la primera estrategia. Llegar a hacer una denuncia es un proceso que hay que construir y de ningún modo es obligatorio, ni el único camino. Es una alternativa que habilita la posibilidad de solicitar medidas de protección legal; implica tomar una decisión a conciencia, porque es necesario poder sostener la determinación de la denuncia, ya que es la mujer en situación de violencia la que deberá afrontar en primer lugar lo que la misma conlleva. El tránsito por las instituciones es un camino hostil, lleno de obstáculos, por eso se lo llama ruta crítica.

[la clave es acompañar sin avasallar] para no reforzar la lógica del agresor, [que pone a la persona] en un lugar de objeto de lo que quienes “acompañan” creen que tiene que hacer. Muchas veces se caen en lógicas asistencialistas y paternalistas que obturan la posibilidad de que ella se empodere y vaya haciendo lo que puede, como considera y al tiempo que necesite.

Abordaje de las violencias de género - G. Leiva, A. Mansilla y C. Prieto 2021; 54 - 58

Es fundamental que la **derivación sea asistida**. El equipo debe acompañar y promover que la persona establezca un vínculo con la institución de referencia. Siendo necesario que el equipo maneje y conozca los circuitos legales y procedimientos habituales para orientar correctamente y recomendar espacios de atención accesibles y amigables. Siempre es adecuado dentro de las posibilidades, referenciar con turno otorgado.



Para acceder a recursero regional:

<https://unlp.edu.ar/frontend/media/75/36275/07e6de2c492734fedbd82033c9c5ebdb.pdf>

Una vez que se identifica una situación de violencia por parte de las organizaciones surgen muchas preguntas acerca de cómo manejar la situación, algunas pueden dar lugar a cierta planificación pero otras requieren intervención urgente e inmediata.

Si bien la organización puede poner en marcha un Protocolo o Plan de Acción, tener en cuenta que la Línea 144 ofrece asesoramiento y cuenta con un **Mapa de Recursos** de todo el territorio nacional. Los profesionales de la Línea realizan una evaluación de riesgo inicial; orientan sobre estrategias jurídicas y recursos existentes y funciona como registro de situaciones de violencia, útiles en materia probatoria ante un eventual proceso.

Línea 144:

*Equipo especializado las 24 horas del día,
los 365 días del año*

Resulta de importancia poner en marcha mecanismos comunitarios de protección como facilitar el acceso a la información sobre recursos locales y dar apoyo con respecto a las decisiones de la persona afectada, referidas a una posible denuncia, u otras.

El área responsable de la primera intervención, (comisión y/o comité, de RRHH) deberá articular con los recursos locales abocados a la atención de la problemática, para hacer un seguimiento y acompañamiento.

Fuente: (Instituto Nacional de las Mujeres. Op. Cit. Pág. 28)

¿Qué características presentan las violencias en el ámbito doméstico?



Conocer y entender el ciclo de la violencia y su modalidad evita posibles frustraciones de quien acompaña. Por ejemplo, al anticipar que “la luna de miel” es una etapa del ciclo, evita posibles enojos con la [persona en situación de violencia] en caso de querer dar marcha atrás con la denuncia o retomar el vínculo con el agresor. Es de suma importancia valorar que haya podido acercarse a alguien a contar su situación. La intervención de una tercera persona, resulta fundamental para empezar a problematizar la violencia. (Ministerio Público Fiscal. Op. Cit. Pág. 22)

Para ampliar: a continuación invitamos a ampliar las orientaciones mediante el siguiente material



https://drive.google.com/file/d/1RPB_5Rp-GwzImSsGsx9NC_i9KS-28awg/view?usp=sharing

IMPORTANTE

La ley 26.485 reconoce los siguientes derechos a las mujeres en cualquier procedimiento judicial o administrativo:

- Recibir un trato digno que evite revictimización.
- Contar con un/a abogado/a que la represente de manera gratuita en las causas civiles.
- Ser oída personalmente por el juez/a y por la autoridad administrativa competente y que se tome en cuenta tu opinión.
- Participar del procedimiento y ser informada acerca del estado de la causa judicial.
- Recibir protección judicial urgente y preventiva cuando se encuentren amenazados o vulnerados sus derechos.
- Oponerse a la realización de inspecciones sobre su cuerpo por fuera del estricto marco de la orden judicial.
- Ser acompañada por alguien de su confianza en los peritajes y que éstos sean realizados por personal profesional especializado y formado con perspectiva de género.

Cuando la denuncia pasa al ámbito penal quien tiene abogado/a defensor/a es el acusado, a la mujer en la actualidad no le es otorgada defensa gratuita (existe un área para la víctima en fiscalía, pero no es lo mismo). Un marco legal interesante en este marco es la ley 27.372 sancionada en 2017, de derechos y garantías de las personas víctimas de delitos que establece tres principios rectores: rápida intervención, enfoque diferencial y no revictimización. En relación al enfoque diferencial la ley establece que las medidas deben adoptarse de acuerdo al grado de vulnerabilidad de las víctimas en razón de: su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, condición de discapacidad o cualquier otra causa análoga. En tales situaciones se deberá dispensar una atención especializada.

Las víctimas tienen los siguientes derechos:

- a recibir un trato digno y respetuoso durante el procedimiento;
- a solicitar medidas de protección para su seguridad, la de sus familiares y la de los testigos que declaren en su interés;
- a recibir asistencia especializada en pos de su recuperación psíquica, física y social;
- a ser informada sobre sus derechos cuando realice la denuncia o en su primera intervención en el procedimiento;
- a examinar documentos, actuaciones y a ser informada sobre el estado del proceso y la situación del imputado;
- a ser notificada de las resoluciones que puedan afectar su derecho a ser escuchada. Para tener en cuenta y poder transmitirlo a la mujer:

- La denuncia no exige ninguna forma en particular, ni es necesario contar con un/a abogado/a.
- La mujer tiene derecho a que se reciba la denuncia en un ámbito cómodo, donde no haya otras personas presentes, y que sea escuchada por una mujer, si eso le genera mayor confianza.
- Tiene derecho a saber qué fiscalía y juzgado van a intervenir en su denuncia.
- Es fundamental que relate con la mayor

precisión posible los hechos de los que fue o es víctima: desde cuándo le sucede, si es la primera vez, en qué lugares ocurrió, de qué forma la agredió, los nombres de los/las posibles testigos, si ya denunció alguna vez, si convive con el agresor, si el agresor tiene armas en su poder. • Todas las informaciones resultan importantes para la investigación y son necesarias para que las autoridades comprendan cuál es el riesgo al que está expuesta y se adopten medidas para protegerla. • Si siente miedo y cree que puede sufrir nuevas agresiones, en el mismo momento en que se presenta la denuncia puede solicitar medidas de protección de manera preventiva y urgente que serán, luego, ordenadas por un/a juez/a.

(Fuente: Ministerio Público Fiscal. Op. Cit. Pág. 32)

Gestión de licencias por violencias de género: la intervención de los equipos técnicos UDA

Las UDAs junto con las áreas de personal y RRHH de cada unidad académica, así como el equipo de la Dirección de Género y Diversidad de la Prosecretaría de DDHH, son los ámbitos institucionales implicados en garantizar el acceso por derecho de docentes y no docentes de la UNLP.

Es importante que al interior de cada unidad académica haya un circuito construido y aceitado entre las áreas para evitar inconvenientes y dilaciones, así como para difundir la existencia del recurso.

Como se explicita en la publicación desarrollada por el Instituto Nacional de las Mujeres (Op. Cit.), esta herramienta reconoce la necesidad de disponer de tiempo para asumir las demandas emocionales, judiciales, psicológicas y económicas para enfrentar este proceso sin correr el riesgo de perder la fuente de trabajo. Se deberían tener en cuenta las siguientes recomendaciones generales a la hora de implementar una licencia por violencia de género:

- ✦ La licencia deberá ser otorgada teniendo en cuenta la decisión de la persona en situación de violencia y deberá tomarse en consideración cada situación particular (ruta crítica, duración y ciclo de la violencia, factores impulsores e inhibidores, etc.)

No se deberán exigir denuncias para acceder a las licencias. De otro modo, se impone una suerte de distorsión en la decisión de denunciar, que podría –en la mayoría de los casos- incrementar el riesgo para la integridad de la mujer y de su grupo familiar. (Instituto Nacional de las Mujeres. Op. Cit. Pág. 21)

- ✦ Para petitionar la licencia, es suficiente el testimonio de la persona en situación de violencia de género, ante el equipo UDA de cada facultad o de la DGyD de la Prosecretaría de DDHH. La justificación prevista en el artículo 3 debe ser interpretada en sentido amplio, la misma podrá ser emitida por: un organismo o una dependencia administrativa y/o judicial correspondiente; los servicios sociales de atención; cualquier centro de salud con competencia para la aten-

ción y asistencia a las mujeres en situación de violencia y/o el propio equipo UDA con competencia en la materia.

- ✦ Si bien la reglamentación establece plazos y un número máximo de días, también habilita un uso flexible y posibilidad de renovación -previa evaluación del equipo a cargo-, según la complejidad del caso. La modalidad deberá contemplar la capacidad de adaptación a cada situación particular y concreta.
- ✦ Se trata de licencias con goce de haberes.

Prevé una forma ágil de acceso ya que la persona puede notificar por un medio expedito, como por ejemplo un e-mail, la comunicación a la oficina de personal o RRHH que se acogerá a la licencia prevista por Resol. 5792/19, y cuenta con 5 días hábiles para presentar la documentación justificatoria.

Violencias simbólicas en la universidad: aportes para pensarlas e intervenir

¿Qué entendemos por violencias simbólicas por razones de género?

“Partimos de la premisa de que las violencias de género se encuentran interrelacionadas (...) Definimos a la violencia simbólica acorde a la ley 26.485, en la cual subyacen los aportes pioneros de las autoras antes citadas. En la misma se establece que este tipo de violencia es aquella 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”². Consideramos que la reiteración de casos de violencia simbólica se debe a que es la violencia más naturalizada y posee mayor legitimidad social. La violencia simbólica, según *Aponte Sánchez y Femenías (2009)*, funciona como legitimadora de la violencia, ya que permite que la misma sea percibida dentro de los cánones de la normalidad. Es decir, impone un orden bajo el supuesto de que es inmodificable e incuestionable, por lo que ese orden se funda en la ética, la moral y las costumbres de una sociedad dada. Entendemos que las violencias psicológica y simbólica son violencias que aunque más sutiles no son menos efectivas sobre los sujetos que las vivencian.” [Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. (2019)]

Estas violencias se asientan:

- ✘ En estereotipos, mitos y mandatos en torno a “lo femenino” y “lo Masculino”.
- ✘ En una hetero cis normatividad que sostiene el binarismo genérico invisibilizando o devaluando otras identidades; sostiene el mandato de la heterosexualidad obligatoria y los privilegios de lo cis sobre lo trans y lo no binario.
- ✘ Una perspectiva androcéntrica del mundo.
- ✘ La negación de masculinidades otras.

² <https://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/download/DESe093/11161?inline=1#fn8>

Como observamos a continuación, las situaciones de violencia afectan e intervienen no sólo en la cotidianidad de los sujetos directamente involucrados sino, también, de todo el entorno y de la institución universitaria en su conjunto (..) los datos relevados reflejan un clima de permanente discriminación frente a las diferencias, las de orientación sexual e identidad de género, y fundamentalmente contra las mujeres. (...) la cotidianidad de las interacciones entre los sujetos en este ámbito y la forma en la cual se produce conocimiento está atravesada por componentes heteronormativos y atributos de la masculinidad hegemónica (Connell, 1995; Massey, 1994), lo cual devela prácticas de violencia simbólica tales como desvalorización, subestimación y discriminación por la condición sexual o identidad de género. En este sentido, explica Rafael Blanco:

En la universidad nos constituimos como cuerpos colectivos: académicos, estudiantiles, científicos, docentes, y también políticos, partidarios, gremiales, disciplinares, colegiados. Estudiamos, enseñamos e investigamos a partir de corpus textuales, de saberes, teorías, disciplinas, campos de conocimiento y tradiciones. Finalmente, como cuerpos racializados, genéricos y sexuados, atravesamos y conformamos el espesor de la vida universitaria en los lazos cotidianos (Blanco, 2016, p. 3).

Fuente: Vazquez Laba, V. y Palumbo, M. (2019)

Sobre los obstáculos

- ✘ Un primer obstáculo es que suelen no reconocerse como violencias aquellas basadas en las cosmovisiones sexo - genéricas.
- ✘ Se hallan tan naturalizadas y toleradas en el ambiente universitario, que su gravedad se relativiza apelando a su inscripción en el registro del “chiste sin intención”, a la tradición y la costumbre (lo que siempre fue así), a una cuestión generacional, a una excesiva susceptibilidad de la persona que denuncia la incomodidad.
- ✘ Habitualmente no se puede identificar su contribución a la reproducción de condiciones, desigualdades y mandatos que hacen posible la producción sistémica de violencias de género en sus distintos tipos y modalidades.
- ✘ Cuesta identificar su atravesamiento en los vínculos, en la construcción de afectividades/sensibilidades, en la distribución sexual del trabajo, en la distribución de poder, y en la producción de conocimiento. Siendo estas dimensiones claves de la vida institucional.

¿Qué se puede hacer?

En relación a presentaciones singulares, es importante que la UDA pueda constituirse en un dispositivo facilitador que habilite un espacio de problematización y revisión con las personas implicadas; contribuyendo a la inscripción de lo sucedido en clave de violencias simbólicas; contribuyendo a que se puedan situar los efectos sobre las personas, el medio institucional y la dimensión social; y se puedan establecer condiciones de responsabilidad subjetiva e institucional, para el cese inmediato de dichas prácticas.

En el marco de un trabajo anticipatorio y preventivo entendemos estratégico el desarrollo de acciones tendientes a:

- ✘ producir información sobre el medio institucional que permita objetivar la persistencia y la configuración de estas prácticas y sus efectos en clave de igualdad con equidad.
- ✘ habilitar espacios en la institución, para la sensibilización y reflexividad en torno a los vínculos y prácticas educativas, laborales, etc., y sus atravesamientos por este tipo de violencias.
- ✘ acompañar propuestas de formación permanente que promuevan la transversalidad de la perspectiva de género en clave transfeminista, a fin de que les trabajadores y estudiantes puedan identificar las violencias, conocer los marcos normativos y éticos que establecen derechos y obligaciones, y asimismo que impliquen la construcción situada de espacios inclusivos, diversos y plurales.
- ✘ promover el desarrollo de estrategias comunicacionales que contribuyan a identificar y modificar conductas y prácticas productoras de violencias simbólicas, y una perspectiva inclusiva y no sexista en la comunicación institucional.

Una herramienta para poder intervenir, generar conciencia crítica y política feminista dentro de las instituciones es contar con datos, cuantitativos y cualitativos, que permitan dimensionar las interacciones sociales, sexualizadas y generizadas, que existen en un espacio que se lo piensa a priori como meritocrático y desexualizado. (A partir de las encuestas) observamos que el tipo de violencia que predomina en la

universidad es la simbólica, a saber, situaciones de burla, chiste, denigración y subestimación son las formas en que se da la violencia que circula por los pasillos, las aulas y los claustros. Como sostienen Aponte Sánchez y Femenías (2009), esta misma violencia simbólica es la que legitima el orden de la diferencia y jerarquización entre los géneros intra claustro.

Los estudios evidencian que la única forma de hacerle frente a este tipo de actitudes es a través de la sensibilización y formación en igualdad de género. Es fundamental, visibilizar y hacer tomar conciencia de cómo la diferencia sexual se convierte en jerárquica y desigual, y, por lo tanto, es estructural. La convivencia intra claustro e inter claustro es un desafío importante si se piensa en universidades inclusivas y más democráticas. (Vázquez Laba, V. y Palumbo, M. Op. Cit.)

¿Cómo hacerlo?

- ✦ Este tipo de propuestas requieren necesariamente la coordinación interinstitucional con actores, actrices y decisores, y se sugiere una planificación y seguimiento de las iniciativas
- ✦ Pueden ser propuestas específicas (programas/proyectos de trabajo sobre masculinidades, implementación de Ley Micaela, etc.); o bien promover la revisión/inclusión de enfoques, contenidos y modalidades a proyectos, seminarios, cursos no específicos (ejemplos: curso de formación de adscriptos e inicio a la docencia; talleres de sensibilización orientado a ingresantes en el marco del curso de ingreso, propuestas ya establecidas de formación para docentes y no docentes etc.)

Es importante que en estas propuestas formativas y de sensibilización se sostenga una mirada atenta para prevenir apropiaciones bancarias, des situadas, que pueden producir un efecto de “clausura de sentido” sobre ciertos temas, sin que nada cambie. Abonando un hiato entre un discurso “políticamente correcto”, y la permanencia de condiciones y prácticas desiguales basadas en el género.

Comunicación inclusiva y no sexista: hablemos de las violencias del lenguaje

La vida cotidiana y por ende de las organizaciones se construye a través del lenguaje que permite expresar pensamientos, definir acciones y de-

terminar relaciones. Del mismo modo, el lenguaje transmite, refuerza y transforma significados y sentidos sobre lo masculino, lo femenino y otras identidades de género. Una acción concreta de promoción de la igualdad de género es la revisión de la comunicación interna y externa del organismo. Las áreas encargadas deben realizar una revisión de los materiales ya elaborados y una planificación de los futuros considerando eliminar el enfoque androcéntrico binario y heteronormativo y evitar estereotipos de género. Respecto a la comunicación iconográfica, hacer el ejercicio de romper con los estereotipos a través de la generación de una representación gráfica equilibrada, diversa y plural de los géneros. (Instituto Nacional de las Mujeres. Op. Cit. Pág. 52)

Recientemente, varias universidades, facultades e instituciones educativas, al igual que otros espacios institucionales público-estatales y privados, han aprobado resoluciones y ordenanzas que reconocen y habilitan el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las producciones académicas. Estas propuestas prevén diferentes estrategias y modalidades, algunas más abiertas, flexibles y habilitantes, otras más acotadas y reguladas, acompañadas de guías y manuales de uso. En ninguno de esos casos se intenta imponer su uso o se condena a quien no lo utiliza, sino que apuntan a, en primer lugar, reconocer y proteger institucionalmente el derecho de las personas que optan por estas formas de la lengua, oral o escrita, acotando los abusos de autoridad de quienes no acuerdan con ello. En segundo lugar, y en menor medida, prevén su progresiva incorporación a las comunicaciones administrativas e institucionales con el objetivo de desnaturalizar y desmontar el uso extendido del masculino como género no marcado a fin de reconocer y visibilizar las diversidades que habitan nuestras instituciones desde el acto político-institucional de nombrarlas. Por último, queremos señalar que la popularización de las formas y los usos del lenguaje no sexista son parte de un proceso inacabado, fluido e inestable. Es por eso que no hay una única manera de ponerlo en práctica ni una forma correcta de hacerlo. Sin duda, lo más interesante de su aparición es el movimiento semiótico y político que genera el hecho de poner en la escena pública que el significado de lo masculino como universal está en disputa, al igual que los roles de poder que las masculinidades hegemónicas

ejercen en la sociedad patriarcal. (AAVV Ruge (2020): “Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades”. Pág. 109-111)

IMPORTANTE

Si el uso del lenguaje inclusivo y no sexista genera tanta polémica no es debido a que “está de moda”, “es el capricho de una nueva generación” o “es la idea loca de una vanguardia”, sino que su carácter disruptivo radica en que se trata de una práctica profundamente política que tiene tres rasgos centrales:

- ▶ Es performativo: su politicidad está dada porque en el acto de nombrar la realidad, ésta se construye. Y, como en el lenguaje mismo, lo que no se nombra no existe.
- ▶ Es prefigurativo: el uso de lenguaje no sexista anticipa las formas de un mundo por venir, las relaciones sociales que queremos conformar, las universidades que deseamos y anhelamos construir.
- ▶ Es inclusivo porque empatiza con todes: reconoce identidades y subjetividades históricamente negadas e invisibilizadas, y respeta las identidades autopercibidas.

Vale aclarar que las modalidades de lenguaje no sexista son múltiples. Además de las ya mencionadas, podemos considerar otras más tradicionales, como el desdoblamiento femenino/masculino o la adopción de las llamadas estructuras de reemplazo sin connotación de género (por ejemplo, hablar de estudiantado, personal docente, ciudadanía, etc.).

Lo que tienen en común todas estas modalidades es que parten de la necesidad –y de la decisión política– de desmontar la idea de que el masculino plural es neutral y universal, y que, por lo tanto, toda la humanidad debería verse representada en él. (AAVV Ruge-CIN. Op. Cit)

Caja de herramientas



Lineamientos sistema de información universitarios

<https://admin-web.unlp.edu.ar/frontend/media/52/36752/429ea25c283dfedf99a4c52987315541.pdf>



**Guía para un lenguaje no sexista en el Consejo Inter-
universitario Nacional**

<https://unlp.edu.ar/frontend/media/71/36571/9dcdfa34b9b7fe9670825af55fdd8e90.pdf>



**(Re)Nombrar - Guía para una comunicación con pers-
pectiva de género. Ministerio de las Mujeres, Géne-
ros y Diversidad, Argentina**

<https://unlp.edu.ar/frontend/media/8/36408/a160deb7b7555895d2df7377ae3d98e9.pdf>



Bibliografía

<https://docs.google.com/document/d/1n1M1xkydwX3V9mVdPerKjsjf4i7kDrDV4SHAVaVs3wc/edit?usp=sharing>

Apuntes para orientar el trabajo con y desde las masculinidades

Autor: Vicente Garay. Programa formación de promotores en masculinidades para la igualdad. DGyD. PDDHH UNLP

Definición del tipo de problemática a la que refiere este apartado

En las últimas décadas, especialmente entre los años '70 y '80, la puesta en crisis de algunas estructuras vinculadas a la idea del "universal masculino" y del sistema sexo-género, posibilitaron la apertura de un campo de estudios que busca cuestionar y deconstruir un modelo social que demuestra, en estos tiempos con mayor intensidad, hallarse cada día más obsoleto: la masculinidad hegemónica.

Hasta fines del siglo XX, la idea de 'universal masculino' que representaba a hombres y mujeres, dominó discursivamente en la representación del tejido social. Los avances de los movimientos feministas, la ampliación de derechos para mujeres y niñas, la visibilidad del colectivo LGBTTIQ+ organizado, la puesta en tensión de los sistemas sociales que parecían intocables, fueron fundamentales para profundizar la discusión acerca del rol de los hombres en la estructura social y en la construcción de sus masculinidades.

En ese contexto surgen las primeras investigaciones acerca de este campo de estudios, en una búsqueda por entender y explicar cómo el machismo, presente en los procesos de crianza y socialización, es el mecanismo por el cual se ensancha la brecha de género, beneficiando a unos y perjudicando a todas las personas.

La masculinidad, como aquella construcción social de 'ser varón', ha estado históricamente asociada a una idea de superioridad, donde el abuso de poder y la dominación se ejercen como una demostración de potencia, lo que configura comportamientos impuestos esperados para el género masculino. En este sentido, Rita Segato, antropóloga y feminista argentina, explica que el ejercicio de la dominación: "no es

sencillamente una consecuencia de patologías individuales ni, en el otro extremo, un resultado automático de la dominación masculina ejercida por los hombres, sino un mandato” (Segato, 2003).

El carácter colectivo que introduce Segato al análisis, nos permite pensar en la posición de dominación dentro del género masculino como una práctica que se incorpora (in-corpore: introducir en el cuerpo) y que, por lo tanto, es posible de ser desaprendida.

Es así que la cultura, ordenadora de estas prácticas y de su sostenimiento en el tiempo, juega un rol central en la disputa por la construcción subjetiva que constituye la conformación de la masculinidad hegemónica. Hablar de hegemonía, desde una perspectiva gramsciana, nos exige necesariamente pensar en la disputa de poder, de sentidos y de representaciones que se ponen en tensión a la hora de discutir sobre modelos alternativos y diversos de vivir y construir el/los género/s.

En la consolidación del sistema patriarcal, organizador de las posiciones de género y delimitador de las estructuras relacionales, resulta necesario mantener el orden impuesto para seguir profundizando la desigualdad entre los géneros.

La dialéctica del “amo y el esclavo”, que se desprende de Hegel en Fenomenología del espíritu (1807), nos resulta interesante para pensar en las posiciones sociales -en relación al género- que busca sostener el patriarcado como sistema de organización social. El ejercicio del poder a través de la dominación, asignado al sujeto masculino, representa el lugar del amo, mientras que el lugar de subordinación que representa la figura del esclavo, está delimitado para las mujeres y las identidades feminizadas.

Esta configuración, en la que se ha sostenido la construcción de vínculos y relaciones, marca un posicionamiento respecto al modelo de sociedad que se ha impuesto desde las instituciones a lo largo de la historia.

Aspectos específicos a tener en cuenta para orientar la intervención

El ejercicio de las violencias, según Néstor Artiano:

“No es algo innato, ningún ser humano nace con conductas violentas, sino que, por el contrario, es un modo aprendido de relacionarse, que

se ha ido construyendo a lo largo de la vida, y en la medida que exista esa construcción, es que creemos necesario poder dar cuenta de ello, para entonces pensar en un camino deconstructivo, lo que habilitaría luego un volver a construir(se)” (Artiñano, 2018, pág. 41).

Pararnos desde esta perspectiva, nos exige problematizar sobre las prácticas, costumbres y actitudes adoptadas en los procesos de crianza y socialización dentro de la construcción de género. Si entendemos al patriarcado como el sistema social en el que se impone una idea de superioridad de los hombres sobre las mujeres y otras identidades, podemos identificar infinidad de conductas en las que se funda el ejercicio de las violencias.

En Argentina, la incorporación de la Ley 26.458 de Protección integral a las mujeres, otorga una apertura normativa para pensar en la intervención de las violencias en el entramado social. En la misma, se define a la Violencia de género como:

“Toda conducta, acción u omisión, que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.” (Ley 26.485, 2009).

Si bien la normativa establece procedimientos sancionatorios ante las situaciones que así lo requieran (según el Código procesal/penal de la Nación), el carácter promocional y preventivo que adopta, representa un aporte importantísimo a la construcción de una sociedad libre de violencias. El punitivismo como respuesta única, es un debate actual. Se acusa al feminismo de punitivista, de buscar castigos ejemplares, de pedir penas para los violentos y perseguirlos aún si estos se hubiesen ajustado a derecho. Lo cierto es que hay acciones y situaciones que deben ser penadas, pero ¿qué sucede en las cárceles cuando ese es el destino de quienes han cometido delitos vinculados a las violencias de género? o ¿qué sucede en ámbitos como el de la universidad, los sindicatos o los partidos políticos cuando se aplica un Protocolo ante un acoso sexual o frente a un hostigamiento? ¿Es la suspensión o la exclusión la única respuesta?

Las respuestas a problemáticas complejas deben tener en cuenta las dimensiones que se presentan, entre ellas es preciso promover espacios de

varones que reflexionen sobre las prácticas patriarcales. Las políticas públicas son dirigidas únicamente hacia las mujeres, quedando los varones en un segundo plano, casi como si no constituyeran parte del problema. La interpelación y la formación de estos grupos, lejos de justificar las prácticas abusivas, aspiran a romper la impunidad social que avala las violencias para comenzar un camino de deconstrucción. Segato, explica:

“Combatir esas formas rutinarias de violencia es posible, pero es imprescindible entender esa lucha como parte de un trabajo de desestabilización y de erosión del propio orden de estatus, y no como un paliativo -una simple corrección de los excesos de violencia- para que éste pueda seguir su marcha autorrestauradora. El objetivo es la construcción de una sociedad -por el momento y a falta de una perspectiva utópica más clara y convincente- postpatriarcal.” (Segato, 2003).

Para analizar las relaciones de poder atravesadas por el género, es necesario reflexionar acerca de los mecanismos y los modelos que utilizan las industrias culturales para consolidar la perspectiva patriarcal en la que se fundan estas relaciones. Introduciendo una mirada de las masculinidades en los consumos que la sociedad adopta, podemos identificar una construcción estereotipada de “ser varón” que ha ido variando, a pesar de estar siempre presente. Un ejemplo de esto es la figura del “Macho argentino”: un modelo de hombre que se consolidó con mayor firmeza en nuestro país durante los años ‘90, en un contexto político neoliberal, donde el individualismo y la meritocracia crecían como discursos dominantes. Esta masculinidad promovida y avalada por un sistema económico y político, aún sigue presente y resiste fuertemente al contraste que produce con las construcciones de género en las nuevas generaciones. La imagen del hombre que llega cansado del trabajo y se sienta en el sillón a mirar televisión; desinteresado por su apariencia física; despreocupado de las cuestiones domésticas; que utiliza a ‘su mujer’ como objeto de burla; que sólo lo motivan los asados de los domingos y los partidos de fútbol, fue instalándose lentamente en la casa de las familias tipo a partir de los discursos que la legitimaban.

En este estereotipo, podemos enumerar distintos tipos de violencia que fueron -y son- naturalizados y reproducidos incansablemente por miles

y miles de varones. Cuando hablamos del salto generacional respecto a las discusiones sobre género, no debemos perder la mirada crítica sobre la capacidad de reinención que el sistema patriarcal y la masculinidad dominante han tenido a lo largo de la historia. Esto no significa plantear una mirada pesimista sobre los modelos relacionales actuales, sino más bien atender a las problemáticas y la vulneración de derechos que se reproducen, casi como un manual, y que sostienen la asimetría de poder entre varones, mujeres cis y otras identidades disidentes.

Los mandatos de masculinidad: ser proveedor; protector; procreador y autosuficiente, funcionan como imposiciones acerca de un ideal de “deber ser”, que muchas veces oprime y desconoce el deseo o la perspectiva individual de la construcción identitaria de los propios hombres: formar parte de la fraternidad pesa más que el cuestionamiento acerca de sus prácticas. La masculinidad dominante se convierte así en una especie de club o asociación. Una cofradía que tiene intereses comunes y que delimita su ingreso a partir de la demostración de estos mandatos, tanto en la esfera pública como en la privada.

Ahora bien, ¿qué sucede con aquellos varones que no responden con los parámetros impuestos por sus congéneres?; ¿cuáles son las consecuencias de no pertenecer al club de los varones?; ¿qué lugar se le asigna aquellos que son excluidos por no reproducir estos mandatos? La disputa de poder constante que propone la masculinidad hegemónica, responde a una lógica de aceptación social que se sostiene a partir de la aprobación -o no- de otros varones, quienes tienen la vara que delimita qué está bien y qué está mal en el comportamiento masculino.

La feminización de la masculinidad, por ejemplo, es uno de los elementos que constituye un foco evidente de violencia y exclusión: “llorar es de nenas”; “si haces tal cosa sos puto”; “si caminas así sos maricón”; “si usas pelo largo”; “si no jugas al fútbol”. Un sinfín de actitudes que son señaladas como negativas a lo largo de nuestra vida.

Como parte de la adaptación de estos modelos a los contextos actuales, aparecen en varones que reproducen los mandatos ya mencionados, prácticas que históricamente fueron consideradas “femeninas” y que son justificadas con discursos sustentados en la propia masculinidad.

Un ejemplo de esto se da con la depilación: varones que eligen quitarse los vellos del cuerpo, y ante la mirada o el comentario de otros varones, se ven en la necesidad de justificar esta práctica con discursos como: “es más cómodo para jugar al fútbol”; “lo hago porque juego al rugby”, etc. Estos modos de reproducir los roles y estereotipos impuestos, demuestran el enorme lugar que ocupan las violencias en los procesos de crianza de los varones.

Para hablar sobre la vulnerabilidad en la masculinidad hegemónica, resulta interesante pensar en la dicotomía víctima/victimario. Ya que existe un preconcepción en relación al lugar de la víctima, asociado a una idea de pasividad, que le impide a la persona que se encuentra en esta posición moverse de allí. Lo mismo sucede con el victimario, al que se le atribuye la imposibilidad de modificar y reflexionar sobre las prácticas que lo ubican en ese lugar. Este análisis nos permite volver al eje vertebral de este texto: las violencias no son constitutivas de la masculinidad, son prácticas aprendidas que se instalan a través de la cultura y que pueden ser desaprendidas a partir de un compromiso colectivo.

Posibles obstáculos o dificultades más habituales

La transición de los modelos dominantes a los modelos alternativos de la masculinidad, no tiene un punto de partida ni de llegada. Nos resultaría imposible pensar en un momento fundante de la puesta en tensión del modelo excluyente, abusivo y obsoleto de la construcción social de “ser varón”.

Existen colectivos que han profundizado la reflexión a partir de los movimientos feministas, quienes pusieron en debate las estructuras que regulan y delimitan las relaciones de género; también se han planteado, desde el colectivo LGBTTIQ+, modos de construir la masculinidad asociados a una ética marica (Vidarte, 2007), rompiendo con el mandato de la heterosexualidad obligatoria; además, se han conformado colectivos de varones anti patriarcales en distintas partes de América Latina y el mundo. Distintas y diversas formas de apostar a la deconstrucción de las estructuras establecidas, apostando a la disputa por la concepción hegemónica de la masculinidad. En este sentido, resulta inevitable iden-

tificar la tensión y el desconcierto que produce semejante desafío para la estructura social. Los períodos de crisis, en los que es importante plantear los debates en términos igualitarios, son necesarios para consolidar modelos diversos -y no únicos- de pensar las relaciones de género.

El desafío de discutir sobre nuevos modos de vincularnos, debe responder a la demanda colectiva de construir una sociedad más igualitaria, donde las prácticas patriarcales y abusivas no puedan ser utilizadas como instrumento para el ejercicio de las violencias.

Posibles acciones a instrumentar

La problematización de las conductas naturalizadas que legitiman la desigualdad y las violencias, debe ser asumida tanto por las instituciones como por las personas que componen el tejido social, por lo que existe una necesidad de garantizar espacios de (des)aprendizaje en los que puedan pensarse la construcción de una sociedad con mayor igualdad de derechos y oportunidades. Al mismo tiempo, es necesario trabajar en la ruptura de los modelos sociales establecidos a partir de una lógica binaria, heteronormada y androcéntrica, para lo cual la formación, la sensibilización y la desnaturalización de prácticas deben constituirse como políticas de carácter institucional. En nuestro país, las responsabilidades asumidas por el Estado a partir de la suscripción a los tratados internacionales de Derechos Humanos como son la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Para); así como también la sanción de la Ley 27.499 de capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia contra las mujeres (denominada Ley Micaela) en el año 2018; la Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales en el año 2009; y la Ley 26.150 que crea el programa nacional de Educación Sexual Integral en el año 2006, han significado avances fundamentales para la creación y el fortalecimiento de espacios tendientes a la construcción de una sociedad libre de violencias y a la capacitación y formación desde una perspectiva de género y derechos humanos.

Es fundamental entonces, abordar el desafío que implica repensar a las masculinidades en clave de igualdad de géneros desde el compromiso que deben asumir los varones en el cuestionamiento y la modificación de prácticas que constituyen al modelo de la masculinidad hegemónica, entendiendo que es de este modo en que se legitima el sistema social patriarcal y se profundizan las brechas de género en los distintos ámbitos en los que se desarrollan las relaciones interpersonales.



Bibliografía citada

<https://docs.google.com/document/d/1bYbp3QqBLVljsxC2A8NkgQMYIZ8vsADnPiAgE67qBx0/edit?usp=sharing>

Violencias por razones de género y Discapacidad

Elaborado por: Evelina Díaz. Con la colaboración de Sandra Katz, Lorena Miranda - Dirección de Inclusión Discapacidad y DDHH perteneciente a la Prosecretaría de DDHH de la UNLP.

*A mi cuerpo hoy,
lo proclamo mío.
Escribiré en cada centímetro de mi piel, política.
El privilegio temblará.
Mi cuerpo habitará lugares prohibidos.
Encarnará el deseo.
Bailará imposibles.
Besará experiencias.
Ya no vestirá vergüenza.
Mi cuerpo,
Será visto.
Será tu incomodidad,
será tu cuestionamiento.
Será libre y diverso.
Será deforme y mío.*

"Mi Cuerpo" Gianna Matrolinardo

Definición del tipo de problemática a la que refiere este apartado

En este documento daremos lugar a una breve caracterización de la situación actual, así como también lineamientos generales para pensar el abordaje de situaciones de violencia por motivos de género y discapacidad. Cabe destacar que debido al marco en el que se desarrolla el mismo, no podremos profundizar demasiado algunos conceptos, por ello hemos incluido la Caja de herramientas para que allí puedan profundizar.

Para el abordaje de las violencias en la temática de discapacidad, es imprescindible generar políticas que contemplen a la accesibilidad como eje transversal, coincidiendo con Mareño “la transversalización de la accesibilidad constituye el principio fundamental que debe sustentar la gestión y formación de políticas, programas y proyectos educativos de nivel superior. Principio que a su vez supone un reto, ya que implica un proceso de reflexión y revisión intra-institucional respecto a las modalidades tradicionales y convencionales de gestión de políticas.” (Mareño, 2012). Así como también es fundamental contemplar la interseccionalidad, lo que posibilitará que al momento de pensar la interseccionalidad, se piense en mujeres y personas disidentes, y podamos contemplar que entre ellas hay personas en situación de discapacidad. “Esta perspectiva de la interseccionalidad afirma que no existe la ‘mujeruniversal’ y visibiliza los diversos aspectos que configuran las identidades, múltiples capas de opresión que no pueden tomarse por separado y que deben ser abordadas como una totalidad en forma integral.” (Ministerio de Mujeres, Género y Discapacidad, 2021)

Pensamos a la discapacidad como una construcción social, política y cultural que va más allá de las corporalidades, siendo que la misma se construye y reproduce bajo lógicas capacitistas que ponen bajo sospecha a esas corporalidades que rompen con lo deseable y esperable.

Vivimos en una sociedad que se ha construido bajo estándares que excluyen. Mucho de lo que nos rodea nos hace pensar, por ejemplo, que la comunicación se establece en forma oral, que el caminar es en forma bípeda, y que las personas en situación de discapacidad son personas dependientes, débiles o incapaces de tomar decisiones sobre sus propias vidas. Es por ello que la forma en que las mujeres y personas disidentes en situación de discapacidad atraviesan las violencias, tiene una singularidad que es necesario contemplar a la hora de pensar en su abordaje. Tal como se expresa en la siguiente cita, éstas son algunas de las formas singulares que atraviesan las personas en situación de discapacidad: “La mayor situación de vulnerabilidad, la carga de asistencia y cuidados de otras personas; el miedo a denunciar abusos por la posibilidad de la pérdida de los vínculos y la prestación de apoyos; sumado a la menor credibilidad a la hora de denunciar hechos de este tipo, muestran una realidad

donde las opresiones múltiples terminan siendo parte de sus vidas cotidianas.” (Ministerio de Mujeres, Género y Discapacidad, 2021)

Las “Personas **con** Discapacidad” (PcD), como refiere la Convención, dan cuenta de una relación de desigualdad, generada por las barreras sociales, culturales y políticas, ante esto tomamos la posición de elegir la denominación de “persona **en situación** de discapacidad” (PsD). Esto es relevante, dado que al poner el acento en la palabra “personas” les da el reconocimiento de sujetos de derecho.

Aspectos específicos a tener en cuenta para orientar la intervención

Es un hecho que las personas en situación de discapacidad son un colectivo invisibilizado y minorizado, es por ello que consideramos relevante contemplar datos brindados por el Censo Nacional de 2010 desde donde podemos tomar conocimiento que hay más de 5 millones de personas con discapacidad, de las cuales el 56% son mujeres. (Programa Equiparar, 2021).

Por otra parte, la Dirección Nacional de Políticas y Regulación de Servicios de la Agencia Nacional de Discapacidad (2020), informa que del total de la población que accede al Certificado Único de Discapacidad (CUD), (documento con el cual, en Argentina se centraliza la garantía de acceso a derechos para el colectivo) el 46,2% son mujeres. De esta población, solo el 9,9% trabaja y de ese porcentaje, el 0,9% se desempeña en puestos de decisión.

En contraposición a lo que sucede con los varones con discapacidad donde sobre el 53,8% referenciado, el 14,5% trabaja y, de ese porcentaje, el 1,7 % se desenvuelve en puestos de decisión. (Programa Equiparar, 2021).

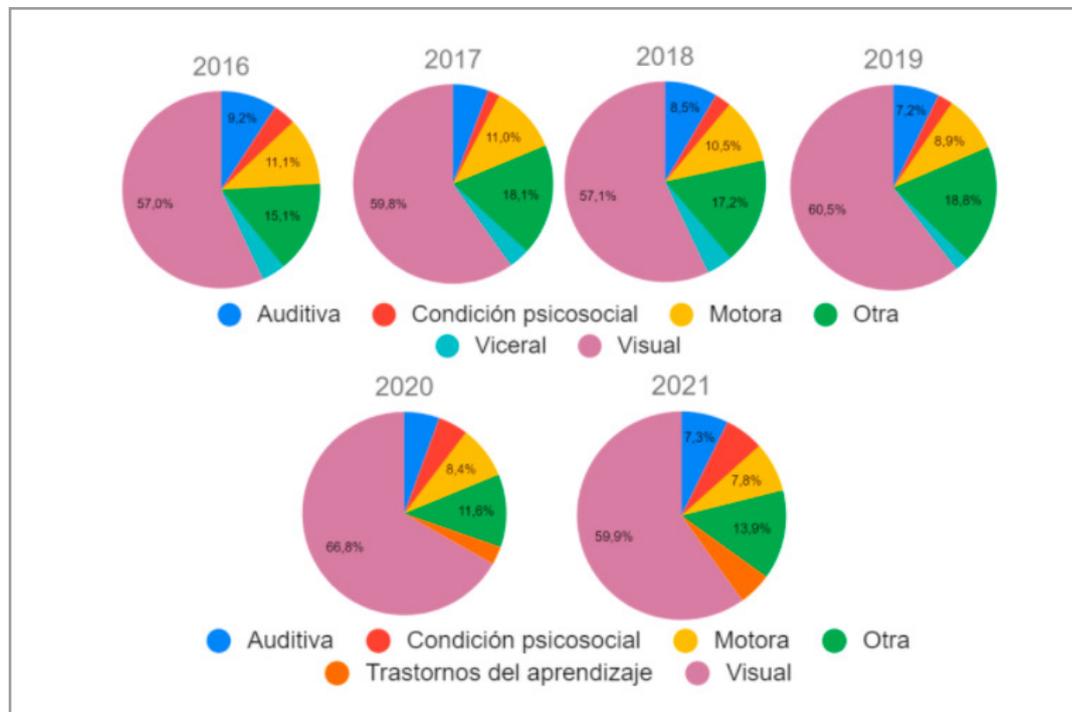
En relación con las personas disidentes en las categorías de “trans” y de “otros”, -lo que implica un subregistro de las personas que poseen algún tipo de discapacidad-, en el año 2018 se registraron 57 personas como pertenecientes a la población travesti-trans y 29 en la categoría “otros”, y en cuanto al acceso a la educación, según el último Censo Nacional (2010), la tasa de analfabetismo de la población con discapacidad es superior a la media nacional” (Programa Equiparar, 2021).

Compartiendo los datos desde el año 2016 en la UNLP, que pudimos obtener a partir de los futuros ingresantes que se autoperceben como PsD logramos conocer que en el 2021 el 5,2 % del total de ingresantes son personas que se autodeclaran con discapacidad. En la tabla vemos los porcentajes y los números que nos muestra un ascenso desde el 2016.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ingresantes totales a la UNLP	25959	23270	25907	30187	33428	32161
Ingresantes en situación de discapacidad	595	628	883	1123	1776	1664
% PcD	2,3	2,7	3,4	3,7	5,3	5,2

Cuando hablamos de apoyos nos referimos a “toda medida y recurso que le garantice poder ingresar, permanecer y transitar en la Universidad asegurando el acceso a la educación y a la convivencia universitaria. Existen apoyos que las personas ya utilizan previo al ingreso a la Universidad, como sillas de ruedas, audífonos, etc. y otros que se acuerdan en conjunto con las áreas correspondientes” es decir, que éstos serán acordados con las personas de acuerdo a sus singularidades y necesidades.

Los gráficos de torta, que muestran los tipos de discapacidad, nos invitan a pensar qué apoyos van a necesitar de acuerdo a sus particularidades. En función de los datos obtenidos a través del registro de preinscripción de la UNLP (SIPU) podemos anticiparnos a los apoyos que las PsD van a solicitar: Textos en formato accesibles para personas ciegas o con baja visión, incorporación de subtítulo o ILSA-E para personas sordas hablantes de lengua de señas, etc. Con relación a apoyos disponibles en la UNLP sugerimos ver en Caja de herramientas cómo ingresar a nuestras redes o a la App UNLP ACCESIBLE.



Posibles obstáculos o dificultades más habituales

Actitudinales: Existe un consenso capacitista establecido, que subestima a las PsD entendiéndolas como “personas dependientes, en donde éstas se presentan en sus múltiples sentidos como un estado incompleto o de incapacidad: normal en el niño/niña o persona con discapacidad y anormal en el/la adulto o personas que se reconocen como sin discapacidad”. (Cobeñas 2015). Desde este lugar, es importante no dar por sentado apoyos que la persona no solicita.

Subestimación de su relato: el relato de las personas en situación de discapacidad, en particular de las personas con discapacidad intelectual, suele ponerse en duda, ya que por su supuesta condición se cuestiona la veracidad de su testimonio.

Comunicacionales: A partir de un relevamiento llevado a cabo en el marco de las prácticas pre profesionales de la carrera de Lic. en Trabajo Social de la UNLP en el año 2019, se hizo un relevamiento donde se pudo conocer que menos del 1% de las UDAS han intervenido en situación de violencia por motivos de género y discapacidad. En consonancia con ello, creemos que este número no refleja lo que realmente ocurre. Uno de los motivos puede ser la falta de acceso a la información, dado que no existe

al momento de la promoción de estos espacios, en formatos accesibles como videos con subtulado y en LSA-E, descripción objetiva de imágenes, uso de Código QR (para más información ver Caja de herramientas), entre otras estrategias que favorezcan el acceso a la información.

Vías de contacto: será importante establecer formas de comunicación, como el whatsapp, que favorezcan que las personas sordas puedan hacer videollamadas o enviar videos en LSA-E.

Edilicias: ingresar, permanecer, circular y salir de un espacio suele ser un privilegio que las personas en situación de discapacidad no tienen, dado que las condiciones de accesibilidad edilicia suelen ser un obstáculo ya que muchas veces se accede solo por escalera, la falta de ascensor, o el ancho de una puerta constituyen situaciones que no permiten el ingreso, esto puede representar una gran barrera para poder llegar a dar a conocer su situación.

La falta de formación en la temática es un aspecto a considerar tal como lo señala Soedad Gelvez en el marco del seminario "Discapacidad: Un enfoque interdisciplinario y latinoamericano" Encuentro 1: "Las violencias por motivos de género y discapacidad cuando se desconocen, se pueden desatender, puedes llamar una persona con intención de denunciar, con intención de preguntar, de pedir asesoramiento y que esa situación desatendida, sea desestimada o sea tratada inadecuadamente. Entonces para evitar la revictimización, para evitar que se descrea del testimonio de esa persona, o que se incurra incluso en violencia institucional, porque se trabaja o se aborde de mala forma su caso". No obstante cabe resaltar que ello no es excusa para desatender las situaciones en las que una personas en situación de discapacidad solicite intervención, ya que como profesionales tenemos el deber de dar respuesta, en tal caso será oportuno generar redes con espacios destinados a la atención de la temática que puedan brindar elementos para que luego el equipo pueda adoptar.

Posibles acciones a instrumentar

- ✖ Resulta prioritario reconocer a la persona como sujeta de derecho, por lo que la corporalidad no puede resultar un límite para nuestra intervención, debiéndose contemplar estrategias que puedan dar respuestas a las necesidades y demandas. Esto invita a romper con

las lógicas capacitistas de pensar nuestras formas de intervenir. Por ejemplo, la entrevista por donde todas las personas nos comunicamos de forma oralizada, ante esta situación cuando sea necesario la figura de una tercer persona como figura de apoyo como ILSA -E, Asistente Personal, entre otras, destaca lo relevante de dirigirse siempre a la persona en situación de discapacidad, ya que las figuras de apoyo solo transmiten lo pensado y expresado.

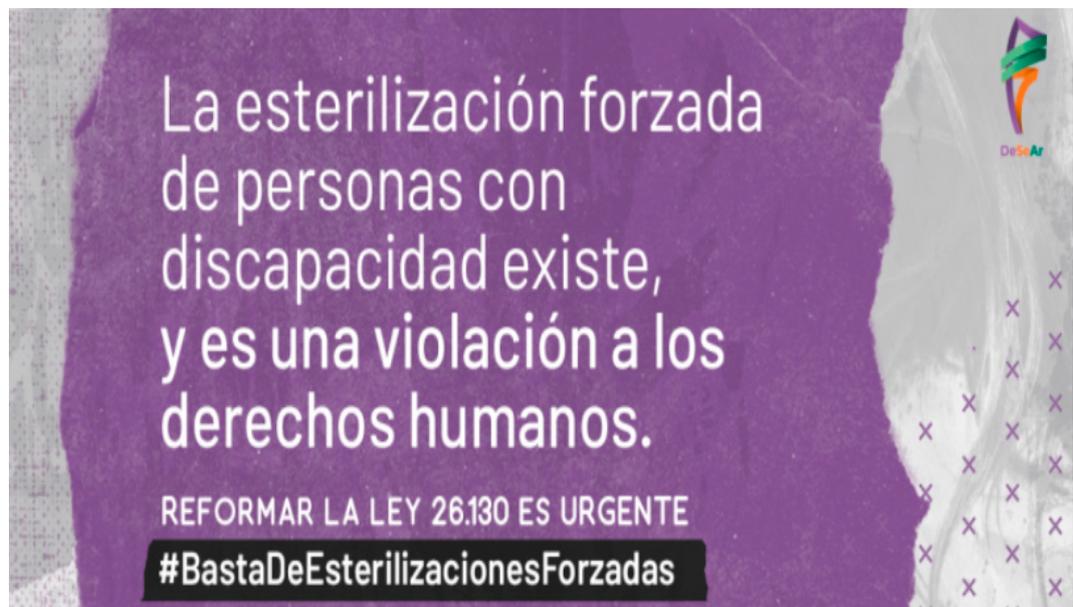
- ✘ Para la Comunidad Sorda, contar con un referente de su comunidad puede ser un apoyo importante a tener presente, en el relato llevado a cabo por Ana Ferreyra y Jazmín Vieytes recuperando su experiencia en la Universidad de Entre Ríos, en el marco del seminario “Discapacidad: Un enfoque interdisciplinario y latinoamericano” Encuentro 1, refuerzan lo significativo que fue a la hora de acompañar una situación de violencia para una persona perteneciente a su comunidad SORDA. Las asociaciones de personas Sordas, así como el proyecto “Sordas sin violencias” puede ser un recurso a contemplar (ver Caja de herramientas). No obstante, cabe señalar que las personas que participan en calidad de apoyo serán acordadas previamente con la persona en situación de violencia a fin de garantizar su privacidad.
- ✘ Otro aspecto a considerar es en aquellas situaciones donde los espacios de atención sean inaccesibles y entendiendo que los tiempos de accesibilización del mismo no condicen con la necesidad del trabajo, se recomienda tener un espacio alternativo ya contemplado en el que pueda ingresar, permanecer y egresar una persona en situación de discapacidad.
- ✘ Trabajar en articulación tanto con espacios en los que la persona acude y en las ocasiones que fuera necesario con la Dirección de Inclusión Discapacidad y DDHH, a fin de elaborar estrategias acordes a las necesidades y demandas requeridas. Es importante consultar a colectivos de personas en situación de discapacidad que luchan por sus derechos (ver Caja de herramientas).
- ✘ Contar con recursos accesibles para que las personas puedan informarse sobre los diferentes momentos y elecciones posibles de acuerdo a su situación. En Caja de herramientas hay recursos para que puedan tener en cuenta. Tal como hace referencia el concep-

to de consentimiento informado el cual “recorre todo el proceso de atención [de la salud] e implica que la persona usuaria pueda contar con toda la información necesaria para tomar decisiones en forma autónoma y consciente. La/el profesional debe brindar información y ofrecerle [a la persona] que realice preguntas y repreguntas sobre las cuestiones que le generen dudas o miedos.” (Red por los Derechos de las Personas con Discapacidad- REDI (2020): “Conociendo Nuestros Derechos”. Bs. As., Argentina. Pág 18.)

- ✘ No maternizar/paternizar el vínculo, dado que esto resulta una forma de subordinar a las personas, desdibujando su lugar activo, por ello proponemos generar acuerdos claros sobre las responsabilidades que se asuman en el acompañamiento. En la misma sintonía, considerar que el ejercicio de los derechos es un proceso, se debe contemplar la procesualidad de esto. Promover que las personas tengan un lugar protagónico en la toma de sus decisiones contando con los apoyos que sean necesarios.
- ✘ Cuando las personas tengan un diagnóstico médico, tener presente que éste nos brinda información sobre un aspecto de la persona. Por lo que también habrá que considerar que no todas las personas que tengan un mismo diagnóstico médico van a requerir los mismos apoyos y necesidades.
- ✘ La selección de apoyos es parte de la estrategia de acompañamiento, ya que no siempre las personas en situación de discapacidad tienen la posibilidad, hasta podríamos decir el privilegio de elegir, ya que ésta es una posibilidad de las corporalidades no discapacitadas.
- ✘ El certificado único de discapacidad - CUD- es un documento en el cual hoy se centra la política destinada al colectivo, por lo que en ocasiones cuando hay barreras para el ejercicio de un derecho, éste se vuelve un documento relevante para dar la pelea por su reconocimiento.
- ✘ Cuando las formas de comunicación no son oralizadas, un recurso posible es lo visual. Por tanto, se sugiere contar con imágenes de lugares y personas que sean significativas de acuerdo a la situación a trabajar.
- ✘ En la valoración de riesgo, la discapacidad puede ser un aspecto a considerar, no obstante no siempre una persona en situación de vio-

lencia por motivos de género y discapacidad constituye per se un motivo de riesgo en sí mismo. Aquí tomará valor su condición de clase, el momento que se encuentra en relación a la situación de violencia, el reconocimiento de la situación de violencia que está viviendo, las redes de apoyo, entre otros aspectos.

Imágenes que representan las luchas del colectivo:



Gráfica de la campaña no a la esterilización forzada en Argentina

Programa Desear

Una mujer con discapacidad intelectual de 37 años, me dice: “Hace poco tuve una cirugía para controlar mi menstruación”. Esa cirugía había sido una esterilización, le habían retirado el útero. No le habían explicado que ya nunca iba a quedar embarazada.



En la imagen dos personas, una de ellas sostiene una hoja frente al micrófono, la otra persona en silla de ruedas con pañuelo verde de la campaña nacional por el derecho al aborto legal, seguro y gratuito, también toma una hoja. Detrás de ellas hay un cartel en el cual se lee 34 Encuentro Nacional de Mujeres.

IMPORTANTE

Descripción de Imagen: Es importante seguir un orden, es decir describir lo primero que se ve en la imagen.

- ✘ Evitar juicios de valor.
- ✘ Describir de manera objetiva, no haciendo así una interpretación de la misma. En esa descripción tenemos que dar lugar a que la persona intérprete hable sobre lo que estamos comunicando.
- ✘ La descripción debe ser clara y concisa.

Para ampliar: Breve recorrido histórico - político para pensar la discapacidad "Nada de nosotres sin nosotres"



<https://docs.google.com/document/d/1i7vbhU5OuAHx7cWUK6GH-ARsvhfWMwOjtQge4sB2i2M/edit?usp=sharing>



Caja de herramientas:

https://docs.google.com/document/d/1HkPa2YjjBQ8YNorMlaAeydipP46Da_0DAclXbEoQjqk/edit?usp=sharing



Bibliografía consultada

<https://docs.google.com/document/d/1TTIaUwoCixa8jMT3BHdn9c7pWx8qkvrrzo2mp7dCxQk/edit?usp=sharing>

Abordaje de Violencias por motivos de género, agéneros y disidencias sexo genéricas

Elaborado por: Karina Vitaller (Lic. en Comunicación, Secretaría de Géneros FPyCS, Inadi La Plata), Violeta Delucca (Lic. en Comunicación, Secretaría de Géneros FPyCS), Winfried Fallon Noriega (Secretaría de Géneros FPyCS), Sabrina Rosas (Prof. en Historia, UDA FaHCE) y Paula Provenzano (Lic. en Sociología, UDA FaHCE).

Definición del tipo de problemática alcanzada a la que se refiere el apartado

En este apartado nos proponemos realizar una lectura crítica de las definiciones tradicionales sobre violencia por razones de género, que tienden a enmarcarla únicamente en sujetos y dinámicas cisheteronormativas, y aportar a una conceptualización que las trascienda y nos permita contribuir a ampliar nuestros márgenes de intervención y abordaje institucional.

Partimos del reconocimiento de que las definiciones desde la normativa y desde el desarrollo teórico refieren a las violencias como parte de un entramado social donde varones y mujeres cis están en un plano de desigualdad. Un ejemplo clave lo constituye la Ley Nacional 26485.

Sin embargo este marco, previo a la ley de Identidad de Género, reproduce un planteo binario e invisibiliza en su formulación el reconocimiento explícito de las disidencias sexogenéricas, no binarias, agéneros, que entendemos también incide en la casuística, son mínimas las presentaciones por parte de disidencias sexogenéricas en los equipos de intervención en nuestra universidad. Siendo también significativo que las consultas que efectivamente llegan a las UDAs de personas con identidades disidentes, se vinculan a violencias institucionales tales como: dilaciones, barreras administrativas en el reconocimiento y acceso a títulos, etc., lo que también da cuenta de la necesidad de abordajes específicos, que requieren desplegarse para acompañamientos integrales y para construir accesos reales a habitar y participar de la universidad pública.

Consideramos importante destacar que éstas invisibilizaciones tanto en la referencia explícita de la normativa, como en registros oficiales, obtu-

ran la posibilidad de evidenciar y abordar las configuraciones específicas de las violencias que perciben las disidencias sexogénéricas; impactando negativamente en la accesibilidad y en la oferta de estrategias efectivas.

Dicho esto, entendemos que los abordajes para la prevención y atención de las violencias hacia estos colectivos, así como las que se producen/reproducen en los vínculos entre personas con identidades disidentes requieren:

En primer término situar un abordaje desde una perspectiva de DDHH, esto implica asumir que el piso de protecciones, estándares y garantías reconocido por el marco normativo nacional en torno a violencias por motivos de género, también es aplicable a las personas de las disidencias sexogénéricas y agenéricas (sin perjuicio de la necesidad de construir otros pisos superadores).

Conforme la lucha sostenida por las organizaciones y colectivas de las disidencias sexogénéricas en los últimos años, se fueron ampliando tanto a nivel internacional como nacional otras normativas, tales como los principios de Yogyakarta, y en el plano nacional la Ley de Identidad de Género, entre otras, que amplían y potencian el plexo de derechos humanos, permitiendo conforme sus principios constitutivos (principios pro persona, de interdependencia y de progresividad) fundar herramientas para accionar en este sentido.

En segundo término, es fundamental reconocer la necesidad de establecer una mirada que permita ver con criterio interseccional, ya que las violencias atravesadas además por aspectos vinculados a las identidades que escapan al modelo cisheteronormativo, no solo se presentan de modos diferenciadas, sino que también se profundizan y agravan cuanto más intersecciones se cruzan.

Reconocemos la necesidad de establecer una mirada que permita ver con criterio interseccional, ya que las violencias atravesadas además por aspectos vinculados a las identidades que escapan al modelo cisheteronormativo, no solo se presentan de modos diferenciadas, sino que también se profundizan y agravan cuanto más intersecciones se cruzan.

Aspectos específicos a tener en cuenta para orientar la intervención

En este marco, planteamos una definición que nos resulte orientadora para nuestros abordajes. Hablamos de violencia cuando identificamos una relación desigual, cuya desigualdad puede estar dada por una multiplicidad de factores: capitales económicos, sociales, culturales, simbólicos. El aspecto relacional resulta significativo ya que el ejercicio de poder siempre tiene lugar en el marco de un vínculo relacional jerárquico, en el cual se produce un abuso en el uso de esos capitales y en este sentido hay una imposición sobre el otro.

De esta manera es importante reconocer las dobles dimensiones de las violencias que se dan en estos grupos identitarios. Por un lado, violencias externas, institucionales, sociales, de invisibilización, maltrato, discriminación, exclusión, las mismas pueden identificarse de modo material, es decir, físicas o simbólicas. Por otro lado, las que se producen en el marco de los vínculos relacionales sexoafectivos, en los que también debemos agregar que no siempre son monogámicos, y tampoco se producen solamente “intra” géneros, sino también “entre” géneros.

Se vuelve necesario aclarar que las definiciones en el campo de los géneros, son precarias y contingentes, como la misma conformación del género lo es. Reconocemos los géneros como constructos culturales, dinámicos y posibles de ser autopercebidos de forma diferente a lo largo del tiempo, como así también fluidos o directamente neutralizados, como es el caso de las personas que se autoperciben agéneros, o no binarios.

En este sentido, también se vuelve una necesidad descartar la categoría clasificatoria “orientación sexual” dado que la misma no refleja la realidad de las identidades ni prácticas que nombra. Las personas agéneros y de géneros disidentes que habitualmente se engloban en la sigla LGBTTTTINBBQA+ (Lesbinas, Gays, transesuales, Transgéneros, Travestis, Trans, Intersexuales, No Binarias, Bisexuales, Queers, Agéneros), también personas que se identifican como Demisexuales, Asexuales, como así también, Varones y Mujeres, habitan sus identidades sexuales más allá de sus identidades genéricas y se vinculan sexual, afectivamente o sexoafectivamente de forma indistinta, no pudiendo clasificarse por ello de forma taxativa, como tampoco por su apariencia.

Es importante reconocer que las vinculaciones pueden ser “afectivas”, “sexuales”, y sexoafectivas, no necesariamente implicándose unas con otras. Entramos así, en otra aclaración necesaria, y está vinculada a la deconstrucción de lo que reconocemos como “sexualidad” y se vuelve una emergencia para poder dar cuenta de ello, ya que una persona que se identifica como asexual o como persona demisexual, pueden vivir agresiones que desde una mirada hegemónica sobre lo sexual y la sexualidad, dificulte su reconocimiento. La mirada sobre lo sexual, no aplica solamente a una dimensión genitalista, la entendemos desde un concepto integral, como una experiencia subjetiva, y desde ese mismo lugar reconocemos la existencia de personas asexuales y demisexuales quienes viven sus experiencias vinculares de forma diferenciada y en un espectro diverso. La sexualidad, asexualidad, demisexualidad es un campo habitado por muchas particularidades y acuerdos que debemos considerar a la hora de realizar la entrevista.

Señalamos que la doble dimensión de las violencias se da en estas poblaciones con formas específicas, seguramente no agotaremos en este trabajo todas sus expresiones, pero podemos presentar una incipiente clasificación tomando como referencia la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

La ley en su ARTICULO 4º — Define: Se entiende por violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes.

Se considera violencia indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Fuente: Ley 26485

Partiendo de esta definición advertimos que la población agénero y las identidades disidentes, se encuentran en grado de subalternidad frente a la categoría “mujer” siendo que ésta se presenta en el marco de una cultura heteronormada, como una identidad “legitimada”. No vamos a negar por ello el lugar de vulnerabilidad a la violencia, desigualdad y sometimiento que conlleva habitar la identidad “mujer”, los femicidios y las violencias registradas dan cuenta de la magnitud de ello, sin embargo, es necesario dar cuenta de este grado de subalternidad de las poblaciones agéneros y disidentes, subalternidad que se vuelve mayor, cuando además las leemos desde un enfoque interseccional.

Leer desde un enfoque interseccional implica dar cuenta de las diferentes intersecciones que habitan las identidades y que se profundizan cuando las mismas conjugan caracteres oprimidos, es decir, corporalidades, apariencias, etnias, origen social, edad, capacidades, lengua, entre otras cualidades, que irrumpen con lo hegemónicamente validado como legítimo.

De esta manera, habitar una identidad agénero o disidentes no cumpliendo con las expectativas sociales, se vuelve un factor de riesgo, que detenta valores consagrados por una cultura que excluye, oprime, ridiculiza, invisibiliza y que intenta normalizar, a través de distintas violencias, lo diferente.

Señala el texto de la Ley “basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal.” En relación a ello, las personas agénero y disidencias, son vulneradas desde el mismo momento que dejan de percibirse con el género asignado al nacer, viviendo de esta manera en una violencia social e institucional sistemática. Sumado a ello, un plexo normativo que habilita el acceso a un DNI no binario, al matrimonio igualitario, a la ley de identidad de género, que no regula ni acompaña los procesos culturales y sociales que cualquier persona transita a lo largo de su vida, como tampoco regula una lengua que les incluya, ni una política administrativa que se adecúe a esta diversidad identitaria. En ese sentido las violencias que viven estas poblaciones son cotidianas y contribuyen a la invisibilización y al desamparo institucional.

Por otro lado, esta falta de regulación hace que las violencias infligidas sobre ellos, se desdibujen en clasificaciones binarias, basadas en el sexo biológico o en la apariencia, lo que conlleva al borramiento de esta problemática.

Tipos de violencias

Física: En estas poblaciones la violencia física, sobre todo en el ámbito de lo público, asume características particulares, ya que el motivo se funda en su no adecuación al modelo cisheteronormado, siendo violentades por cualquier persona que detente mayor legitimación social.

Psicológica: Como señalamos, la violencia psicológica se ejerce desde el momento en que la persona se autopercibe por fuera del modelo cisheteronormado, pudiendo darse esta situación en la niñez. Asimismo, esta violencia conlleva todo tipo de prácticas humillantes, degradantes, controladoras de conductas, ridiculización, invisibilización, negación, restricción, humillación, descrédito, aislamiento, etc. incluyendo también, culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia, sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, riesgo de vida por autolesión y una de las formas más conocidas, la expulsión a temprana edad del núcleo familiar.

Sexual: La violencia sexual en identidades agéneros y disidencias suele ocasionarse como práctica correctiva, con o sin acceso genital, acoso, abuso sexual y trata de personas, entre otras formas de violencias.

Económica y patrimonial: La violencia económica se basa en el ejercicio de conductas abusivas por quien detenta el capital económico, financiero, patrimonial o valores que puedan traducirse a esos formatos. Por ejemplo la posesión de la vivienda, del auto, acceso a créditos, a viajes, mejor salario, mayores oportunidades, no tener personas a cargo, haber accedido a una trayectoria diferenciada respecto a la formación y capacitación, contar con ayuda familiar, contar con recursos subjetivos más fortalecidos, haber tenido acompañamiento y reconocimiento familiar, contar con redes, con espacios de participación política, entre otros factores que fortalecen la inclusión y el empoderamiento. Estos aspectos cuando se utilizan para socavar la autoestima, la autonomía,

para humillar, para controlar, para generar dependencia, van debilitando las capacidades de quien se encuentra en desventaja fortaleciendo la relación abusiva y dependiente.

Otra manifestación específica de violencia sobre estas poblaciones está vinculada con prácticas de exclusión de los bienes y recursos familiares, basadas en su identidad de género o agénero, como castigo por traicionar los valores consagrados como “normales”. En otros ámbitos, las personas de las disidencias sexogénicas, agéneros, no binaries, se ven violentadas por el acceso a determinados bienes, como a acceder a determinado producto o servicio, como así también a alquilar un inmueble, entre otras variantes.

Simbólica: En el caso de la violencia simbólica podemos reconocer varias y simultáneas formas de expresión, una vinculada a los estereotipos, otra vinculada al forzamiento del modelo binario, ya sea por la suposición de género, ya sea por la falta de distinciones que operan en la industria, la administración, los ámbitos edilicios, la naturalización del modelo binario que termina invisibilizando y negando otras identidades. En relaciones entre disidencias este tipo de violencias se evidencian en el “chiste”, en malos tratos que no se reconocen como tales, en el ocultamiento de la relación, en la reproducción y validación de estereotipos estéticos, en la trayectoria identitaria, en si hubo o no un pasado heterosexual, si de ese pasado se tienen hijes, si se pudo o no salir del *closet*, y según el grado de cisheteronormatividad no deconstruida, puede haber violencias respecto a aspectos estéticos, como ser muy *butch*, muy *fem*, muy marica, muy loca, las cirugías de adecuación, presunción de HIV o discriminación por HIV entre otras. También entre géneros se experimentan violencias sobre las poblaciones agéneros, bisexuales, asexuales, demisexuales, como configuraciones identitarias frágiles y cuestionadas.

Modalidades

Violencia doméstica contra personas agéneros y disidencias sexogénicas: se caracteriza de esta forma a la ejercida por integrantes 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. Ya mencionamos algunas de las características más comunes de esta modalidad de violencia, podemos agregar las que se dan específicamente en el seno de las relaciones de estas poblaciones, las cuales van a estar marcadas por los ecos de los modelos heteronormados. Muchos de estos vínculos están teñidos de estereotipos acerca de lo masculino y lo femenino, y las violencias encarnan características similares a las de las relaciones heteronormadas.

Violencia institucional contra personas agéneros y disidencias sexogénéricas: aquella realizada por funcionarios, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las personas agéneros y disidencias sexogénéricas tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan sus derechos. En este sentido, existe una gran vulneración de derechos por parte de diversos organismos públicos y privados, obstaculización y demora en la entrega de documentación, no reconocimiento de identidades autopercibidas, vulneración del derecho a prácticas de adecuación corporal, invisibilización en la gestión y formularios administrativos, falta de acceso a cargos de representación política, gremial, deportiva, implementación de las conquistas consagradas como el cupo laboral trans, entre otras.

Violencia laboral contra personas agéneros y disidencias sexogénéricas: en este ámbito, se presenta como especificidad, el derecho al acceso al cupo laboral trans y no binario como factor más visible de las violencias laborales, luego podemos reconocer aquellas vinculadas al acoso y hostigamiento, a la estereotipación, a la obstaculización del empleo, a la discriminación o a la conminación de visibilizar su identidad de género.

Violencia contra la libertad reproductiva y Violencia obstétrica en personas agéneros y disidencias sexogénéricas: aquella que vulnere el derecho de las personas con capacidad de gestar a decidir libre y responsablemente cantidad de gestaciones y frecuencia. Las masculinidades, les y los varones trans, las personas agéneros y no binaries, son quienes más padecen estas violencias. Esta libertad se ve condicio-

nada por la vulneración del derecho por parte de efectores de la salud y prestadoras médicas. Por otro lado, el programa de procreación responsable, que incluye aspectos de cuidado de la salud sexual, con una fuerte impronta en los aspectos reproductivos, no aborda las prácticas sexuales por fuera de lo heteronormado lo que expone a la salud sexual de gran parte de estas poblaciones, no pudiendo contar con métodos ni dispositivos específicos para el cuidado de las prácticas sexuales y los riesgos de contraer infecciones de transmisión sexual.

Violencia mediática contra personas agéneros y disidencias sexogénéricas: La violencia mediática también asume formas específicas, como señalamos con anterioridad, la mayor violencia es la invisibilización, y cuando estas identidades se visibilizan, se ven estereotipadas, feminizadas o masculinizadas, espectacularizadas, traumatizadas, negativizadas, erotizadas, estigmatizadas y muchas veces como es en el caso de las personas trans, criminalizadas. Las identidades lésbicas generalmente son utilizadas como recurso erótico, y cuando no son utilizadas de esa forma, aparecen como drama familiar, como villanas, etc. Lo mismo sucede con las identidades *gays*, suelen ser feminizadas, traumatizadas, risueñas, etc. Consolidando estereotipos que degradan dichas identidades y construyen idearios negativizantes para quienes buscan referencias de identificación.

Posibles obstáculos o dificultades más habituales

El principal obstáculo se presenta justamente por lo mencionado: la dificultad que portamos los propios equipos para realizar conceptualizaciones más amplias sobre la violencia, obturando de alguna manera la posibilidad de acompañar situaciones de violencia atravesadas por identidades agéneros y disidencias a través de los distintos dispositivos institucionales. Podemos añadir a ello:

- ✘ Insuficiente capacitación y conocimiento sobre la problemática.
- ✘ Insuficiente cupo de trabajadores disidentes, no binaries, agéneros, pensando para sí.
- ✘ Insuficiente construcción de herramientas e instrumentos que habiliten la interpelación a la visibilización de Identidades disidentes, agéneros, no binarias.

- ✘ Falta de reconocimiento de las subalternidades que estas poblaciones transitan.
- ✘ Falta de normativas que den lugar a la atención de la problemática desde una perspectiva desde las disidencias, agéneros y no binarismos que habiliten un marco desde donde operar e intervenir.
- ✘ Falta de reconocimiento de la gravedad de las violencias que experimentan estas poblaciones desde muy temprana edad, lo que las posiciona en un lugar de mayor desventaja.

Posibles acciones a instrumentar

- ✘ Realizar una comunicación desde la institución capaz de interpelar a todos los sujetos, reconociendo a las identidades disidentes, agéneros y no binarismos, como sujetos de derechos en el marco de la protección y reparación de las violencias por razones de géneros y agéneros. Teniendo en cuenta los modos de nombrar, las imágenes, el lenguaje y de modo inclusivo y accesible a las personas con discapacidad que se encuentran aún en mayor grado de vulnerabilidad.
- ✘ Incorporar en los equipos voces y repertorios, que amplíen nuestros marcos conceptuales y nuestras formas de abordaje.
- ✘ Realizar instrumentos que permitan accionar, en pos de la protección de los derechos de los sujetos, atentos a que las violencias intra e inter identidades disidentes, agéneros y no binarias que puedan suscitarse, se producen en el marco de identidades subalternizadas.
- ✘ Propiciar líneas de investigación que contribuyan a la visibilización de las diferentes problemáticas que viven estas poblaciones y producir materiales para poder atenderlas.

Algunas recomendaciones:

- ➔ Comprender que la comunidad disidente, agénero y no binaria, evidencia escasa credibilidad en los equipos que se asientan en abordajes en “violencia de género” y desconfianza institucional. Temen la presunción de heteronormatividad y desconocimiento de sus realidades.

- Evitar el lenguaje binario, utilizar una lengua no sexista e inclusiva también para las personas con discapacidad.
- Ampliar la mirada sobre los vínculos, si bien no fue un tema que haya devenido de este trabajo creemos importante correr la mirada de la monogamia y considerar vinculaciones de más de dos personas a la hora de abordar cuestiones de violencia en los vínculos.
- Incluir en los formularios y en la entrevista inicial la pregunta acerca de la autopercepción identitaria.
- Realizar registros específicos de los casos a partir de su identificación, para dar lugar a la visibilización de la problemática.
- No minimizar las violencias inter o intra géneros o agéneros o no binarismos. Que esas violencias no tengan alto índice de asesinatos por odio, no significa que las violencias que se transiten no sean graves o no dejen daños subjetivos en quienes la padecen.
- Repensar estrategias de abordaje para intervenir cuando de vinculaciones sexoafectivas intragénero o intergéneros se trate, con mirada situada en la identidad consultante y con perspectiva interseccional.
- Considerar que las personas de la comunidad LGTBTTTINBBQA+ viven diversas exclusiones sumadas a no pertenecer a la comunidad cishetosexual, sobre todo si a ello le sumamos, su origen, su clase, su expresión, su edad, entre otros factores.
- Repensar estrategias para abordar las violencias vinculadas a la salida forzada del *closet*. No siempre esta situación se da en contextos de violencia, muchas veces la persona visible debe invisibilizarse por el ocultamiento de la otra persona generando también una situación de vulneración de derecho.
- Comprender que dentro de estos vínculos se producen prácticas de lesbofobia y homofobia internalizadas.
- Habilitar procesos de escucha y acompañamiento para la persona denunciante y persona/s denunciada/s. No se pueden utilizar las mismas herramientas que se usan cuando un hombre cis es denunciado. Estas identidades no ocupan posiciones privilegiadas.

- Es necesario tomar decisiones que garanticen los derechos de distanciamiento y cese de hostilidades hacia la persona denunciante y el cuidado durante el proceso de fortalecimiento. Por otro lado, ofrecer a la /las persona/s denunciada/s espacios para la deconstrucción de las violencias ejercidas y construcción de nuevos modos de vincularse.



Bibliografía

https://docs.google.com/document/d/1ynvu8Aa_zs8_wn2eaDSQw8MgT06SyUjzL7KkBjp2_24/edit?usp=sharing



Recursos Institucionales:

<https://docs.google.com/document/d/1ZhuPyXyuSIMEDbOlyqc5E6443e5-2fk3ndCArMMsEKA/edit?usp=sharing>

Bibliografía general

- AAVV Ruge** (2020) Ley Micaela en el sistema universitario nacional. propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades.
- AAVV. Prosecretaria de DDHH UNLP** (2021) Cuadernillo ingreso UNLP.
- AAVV. Prosecretaria de DDHH UNLP** (2020). Capacitación Ley Micaela. Cuadernillo Número 1,2,3.
- AAVV. Prosecretaria de DDHH UNLP** (2020). Cuadernillo Diplomatura en Género y DDHH, Tramo I.
- ADAJUS** (2015). Discapacidad Justicia y Estado. Vida independiente. http://www.saij.gob.ar/docs-f/ediciones/libros/Discapacidad_Justicia_y_Estado_5.pdf
- Artiñano, N.** (2018). Masculinidades trágicas: violencia y abuso sexual en el ámbito familiar. La Plata, Buenos Aires: Espacio.
- Bolla, Dagnino Contini, Ekkert, Fernández Michelli, Gotta, Segura, Siri, Stange y Talamonti** (2019). Herramientas para hacer frente a la violencia de género: aportes y experiencias desde los feminismos: Centro de Atención a Víctimas de Violencia de Género-CAV. La Plata: Ediciones de la Caracola.
- Defendred e Iniciativa Mesoamericana de Mujeres Defensoras de Derechos Humanos** (2017): Diálogo Virtual de Autocuidado: Una Estrategia Política en la Defensa de los Derechos Humanos.
- DeSeAr.** (2019). Las mujeres con discapacidad decimos: hay barreras para el ejercicio de nuestros derechos sexuales y reproductivos. Recuperado de <http://www.redi.org.ar/Que-hacemos/Genero/las-mujeres-con%20discapacidad-contamos-nuestras-mujeres-con-discapacidad-contamos-nuestras-barreras-para-ejercer-derechos-sexuales-y-reproductivos.pdf>
- Fernández. M. E.** (2019) Violencias a las que están expuestas las mujeres con discapacidad desde una perspectiva interseccional. Ponencia presentada en las XIV Jornadas Nacionales de Historia de

las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Mar del Plata.

Fridman, Irene (2019) *Violencia de género y psicoanálisis: agonías impensables*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Lugar Editorial.

Garay, Gianfrini, Lopez, Luquet, Rojas (2021) *Políticas frente a las violencias de género en la universidad. Aportes de una experiencia en la UNLP*. (Edulp en prensa)

Giberti, E. (2014) *Psicoanálisis y víctimas. Violencia conyugal: un modelo de intervención en terreno*. Revista de Psicología (UNLP), vol. Nº 14, p. 1-17. ISSN 2422-572X, <http://revistas.unlp.edu.ar/RPSEUNLP>

Guía (2021) *Anexo Red Pcial. de Dispositivos Territoriales de protección Integral*. Ministerio de las Mujeres Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA.

Guía (2021) *violencias por razones de género lineamientos para el abordaje integral en el sistema sanitario PBA*. MSAL - PBA.

Guía de Atención Primaria Telefónica de la Línea 144 de la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual PBA. Disponible en: <https://ministeriodelasmujeres.gba.gob.ar/gestor/uploads/GUIA%20DE%20ATENCI%C3%93N%20PRIMARIA%20TELEF%C3%93NICA%20DE%20LINEA%20144%20PBA.pdf>

Guía (2020) *Herramientas para el abordaje de la violencia de género desde los espacios institucionales*. Procuración General de la Nación Argentina.

Guía INM (2018). *Prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones*. Ministerio Salud y Desarrollo Social Argentina.

Karsz, Saúl (2019): "La clínica transdisciplinaria, más allá y más cerca de la supervisión". Seminario dictado en el marco de la Maestría en Trabajo Social. Facultad de Trabajo Social (UNLP).

Leiva, Mansilla y Prieto (2021) *Abordaje de las violencias de género*. EDULP UNLP.

- Mareño, M.** (2012) Las lógicas de la política educativa exclusiva: reacción de la academia ante una (im)posible democratización del conocimiento. Ponencia presentada en las VII Jornadas Nacionales: Universidad y Discapacidad, organizadas por la CIDyDDHH y la UNRC. Córdoba
- Meler, I.** (2015) La relación de género: su impacto en la salud mental de mujeres y varones. En Hazaki (comp.) La crisis del patriarcado. Ed. Topia
- Meler, I. a** (2009) Género y Salud Mental. Revista Topía <https://www.topi.com.ar/articulos/g%C3%A9nero-y-salud-mental>
- Meler, Irene et al. (eds.)** (2017) Psicoanálisis y género. Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad y la violencia. 1ª ed. Buenos Aires: Paidós.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, y Agencia Nacional de Discapacidad.** Resolución Conjunta 5/2021. Recuperado de: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/248277/20210818>
- Observatorio Nacional de Violencia contra las Mujeres.** Informe sobre personas en situación de violencia y discapacidad : Violencia de Género y Discapacidad. Línea 144. Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/violenciadegeneroydiscapacidad.pdf>
- ONU.** Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2006). Recuperado de: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Palacios, A.** (2019). Comparte Agustina Palacios: Perspectiva de discapacidad y derechos humanos en el contexto de una educación superior inclusiva. Pensar, Fortaleza, 24 (4), pp. 1-13, out./dez. Recuperado de <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/10225/0>
- Palacios, A.** (2020). ¿Un nuevo modelo de derechos humanos de la discapacidad? Algunas reflexiones – ligeras brisas – frente al necesario impulso de una nueva ola del modelo social. Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos, 4 (2), pp. 12-42
- Programa Equiparar.** “Lineamientos generales del Programa Intergerencial para la Promoción de la Igualdad en la Diversidad y la

Prevención de la Violencia en Mujeres y LGBTI+ con Discapacidad "EQUIPARAR". Recuperado de: <http://data.triviasp.com.ar/files/parte4/rcmmgydand521anexo.pdf>

Programa Integral de Accesibilidad para las Universidades Públicas. Acuerdo 1104 - 20 CIN Recuperado de: <http://blogs.unlp.edu.ar/discapacidadunlp/2020/05/26/cin-consejo-interuniversitario-nacional-acuerdo-plenario-1104-20/>

Puget, J (2005) El trauma, los traumas y las temporalidades Trauma: nuevos desarrollos en psicoanálisis, Sociedad, Subjetividad, Trauma, Vol. XXVII <https://www.psicoanalisisapdeba.org/autores/janine-puget/el-trauma-los-traumas-y-las-temporalidades/>

REDI (Coord.). Presentación colectiva. Informe Alternativo. Situación de las personas con discapacidad en Argentina. Periodo 2013/2017. Recuperado de <http://www.redi.org.ar/Documentos/Informes/Informe-alternativo-Argentina-2017/Informe-Alternativo-Argentina.pdf>

REDI 2020 Conociendo Nuestros Derechos. <http://redi.org.ar/wp-content/uploads/conociendo-nuestros-derechos.pdf>

Rosato, A y Angelino, M. A., (2009). Discapacidad e ideología de La normalidad. Desnaturalizar el déficit. Buenos Aires: Noveduc. Cap 6.

Rucci A, (2015). Consideraciones generales para la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/88665>

Sagot M (2000). La Ruta crítica de las mujeres afectadas por violencia intrafamiliar en América Latina.

Sanchez Hernandez (2019) Los feminismos y el punitivismo: repensar las políticas anti-trata. Recuperado de: <https://latfem.org/los-feminismos-y-el-punitivismo-repensar-las-politicas-anti-trata/>

Segato, R. (2003). Estructuras Elementales de la Violencia. Buenos Aires, Argentina: UnQui.

Skliar, C. (2005) Poner en tela de juicio la normalidad, no la anormalidad. Argumentos y falta de argumentos con relación a las diferencias en educación. La construcción social de la normalidad. Coordinado por Pablo Vain y Ana Rosato. Ed. Novedades Educativas. Bs. As.

- Stolkiner, A., Ardila Gómez, S.** (2012) Conceptualizando la Salud Mental en las prácticas: consideraciones desde el pensamiento de la medicina social /salud colectiva latinoamericanas. *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, 23(101), 52-56.
- Tajer, D** (2018) Género, salud mental y derechos humanos. *Revista Topía* <https://www.topia.com.ar/articulos/genero-salud-mental-y-derechos-humanos>
- Vazquez Laba, V. y Palumbo, M.** (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Descentrada*, 3(2), e093. <https://doi.org/10.24215/25457284e093>
- Velazquez Susana.** *Violencias cotidianas, violencias de género. Entrevistas de consulta y orientación.* 2006.
- Vidarte, P.** (2007). *Ética marica: proclamas libertarias para una militancia LGBTQ.* Madrid, España: Egales.
- Vitaller Karina; Andriola Karina** (2020). Relevando lo invisible: acerca del abordaje de las violencias de pareja dentro de las disidencias. *Actas de periodismo y comunicación.* La Plata : Facultad de Periodismo y Comunicación Social. 2020 vol. n°. p - . eissn 2469-0910
- Vitaller Karina; Losiggio Daniela; Solana Mariela** (editoras, Compiladoras) (2020) . Un capítulo que no pudo ser. *Universidad, políticas de género y diversidad.. Acciones y debates feministas en la universidad..* Florencio Varela: Unaj Edita. 2020. p - . isbn 978-987-3679-29-2
- Vitaller Karina** (s/r) Presentación: " Hablemos de violencia hacia y entre disidencias sexogenericas" Secretaria de género. Dirección de políticas contra las violencias. Facultad de Periodismo y Comunicación Social.

guía

UDAs - UNLP