

**PLAN TRAYECTO  
FORMATIVO FEDERAL  
EN CUESTIONES DE GÉNERO**

**2021**

Programa integral  
de fortalecimiento institucional  
en políticas de género  
universitaria

**TRAYECTO**

# Formación de Formadorxs en Género

**GUÍA MÓDULO III**

Construir una caja  
de herramientas

**CiN RUGE**

Red Interuniversitaria  
por la Igualdad de Género  
y contra las Violencias

# Construir una caja de herramientas

## INTRODUCCIÓN

### **¡Hemos llegado al tercer módulo de la formación de formadorxs en género!**

En los dos módulos anteriores recorrimos y trabajamos en torno al *qué transmitimos* durante las capacitaciones en género, y *cómo definimos esos contenidos*; en el módulo 2 intercambiamos criterios con respecto a *cómo lo transmitimos* o cuál es la propuesta político-pedagógica que impulsa la Ley Micaela.

En esta guía la propuesta es *construir una caja de herramientas*, que pueda dotarles de insumos, ideas, materiales y recursos a los que acudir al momento de llevar a cabo la implementación de los trayectos formativos en sus respectivas Universidades.

Como fuimos recorriendo a lo largo del curso, que la propuesta sea situada nos permitirá ir derribando ciertos mitos muy difundidos en relación a las situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito Universitario, que suelen sobrevolar en estos espacios de formación.

¿Es cierto que esto en la universidad no ocurre? ¿alcanza con que yo nunca lo haya vivenciado o me haya anoticiado para afirmar que no ocurre? ¿acaso por las universidades sólo circulan personas bienpensantes y bienintencionadas capaces de dejar del lado de afuera de la puerta todo lo que han aprendido durante el proceso de socialización? ¿Pueden las mujeres ser machistas o ejercer violencia de género?

Presentar estos cuestionamientos como mitos supone anticipar una respuesta, adoptar frente a ellos una posición: deberemos trabajar para rastrear el origen de esas creencias, desentramar cuáles son las lógicas que las sostienen, discutir con esas lógicas, tensionar, desarmar y volver a armar colectivamente.

Para iniciar este apartado les invitamos a visualizar la siguiente entrevista videada, realizada a **Gisela Spasiuk** - Mg. Decana FHyCS-UNaM de la Universidad Nacional de Misiones- donde nos comparte algunas líneas y reflexiones en torno a los desafíos actuales de la implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario nacional.

**CiN RUGE**

**Mg. Gisela Spasiuk**

Decana Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales  
*Universidad Nacional de Misiones (UNaM)*

<https://youtu.be/K6mxYSX2FYA>

Entrevista

Tal como se plantea en el cuadernillo de RUGE<sup>1</sup> *“La discusión grupal sobre estas afirmaciones permite, por un lado, problematizar algunos de estos mitos e imaginarios (...) y, a su vez, es una invitación a desentrañar el sustrato ideológico que sos-*

<sup>1</sup> <http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

*tiene esas creencias, para avanzar en la conceptualización de las violencias machistas planteando su carácter estructural y transversal a todos los espacios sociales”*

Situar la problemática requerirá visibilizar que esto está ocurriendo aquí y ahora, y una buena forma de empezar puede ser construir nuestros propios datos. Si bien contamos con cifras que sistematizan a nivel internacional, regional, nacional e incluso territorial el modo y la frecuencia en que se expresa la violencia por razones de género, relevar lo que ocurre dentro de nuestras Universidades puede ser una buena manera de comenzar a derribar esos mitos, y explicar por qué es tan importante la plena implementación de la Ley Micaela y su carácter de obligatoriedad.

Varias Universidades han comenzado con esta tarea, diseñando los instrumentos, dándose estrategias para la difusión de esos relevamientos, sistematizando estos datos, elaborando informes y dándolos a conocer a la comunidad universitaria.

Lo que se reconstruye de esta manera es el relato de la propia comunidad universitaria poniendo en evidencia bajo qué formas se presenta la violencia por razones de género en nuestras instituciones, con qué frecuencia, a qué claustros involucra mayoritariamente, etc.



## Les compartimos algunos materiales, que pueden servir como inspiración:



### Modelo del Relevamiento realizado por la Universidad Nacional de Avellaneda en 2018 y 2020

<https://forms.gle/moeNwR5ySszxvfSX7>



### Informe en base a los resultados obtenidos en el relevamiento realizado por la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA

<http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2019/09/informe-1.pdf>



### Informe en base a los resultados de la encuesta sobre la temática en la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA

[https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/2021informe\\_encuesta.pdf](https://exactas.uba.ar/genex/wp-content/uploads/2021/05/2021informe_encuesta.pdf)



## **¡Les invitamos a quienes hayan desarrollado alguna iniciativa similar a compartir el material en el foro de intercambio!** Esto

nos permitirá seguir enriqueciendo nuestra caja de herramientas.

Otra de las formas en que pueden presentarse las resistencias es apelando a ejemplos particulares y/o excepcionales para negar o minimizar la norma o la generalidad. Puede ocurrir, por ejemplo, que al trabajar brechas de género alguien aluda que su equipo de trabajo está compuesto por una mayoría de mujeres, o que es una mujer quien coordina.

Los datos estadísticos son buenos aliados a la hora de trabajar con estas resistencias, ya que no existen indicadores en los que las mujeres y/o las diversidades se encuentren en una posición favorable o de privilegio en comparación con los varones cis. En ese sentido, también resulta una buena estrategia construir nuestros propios datos estadísticos. ¿Cómo es la composición sexo-genérica de la comunidad educativa en nuestras insti-

tuciones? ¿Aún identificamos carreras feminizadas y carreras masculinizadas? ¿Cómo se distribuyen según género las autoridades, el claustro docente, no docente, estudiantil y de graduados? ¿Cómo al interior de las distintas facultades, departamentos, carreras o áreas disciplinares? ¿Hay grandes diferencias respecto de esa distribución? ¿a qué responderá?



**RUGE-CiN Propuesta capacitación Ley Micaela**  
*Gabriela Diker*

**“Las desigualdades de género en el ámbito universitario: el doble techo de cristal”**

 **Propuesta capacitación...**   
<https://youtu.be/5TmpSYp9-HA>

Obtener y mantener actualizada esta información nos proveerá de un insumo sumamente valioso para problematizar la segregación horizontal y vertical, conceptos como brechas de género, techo de cristal, piso pegajoso o escalera rota.

Compartimos a modo de ejemplo una publicación de la Secretaría de Políticas Universitarias, titulada **“La participación de las mujeres en el Sistema Universitario 2018-2019”**

 **Participación de las mujeres...**   
<https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-participacion-de-las-mujeres-en-el-sistema-universitario>

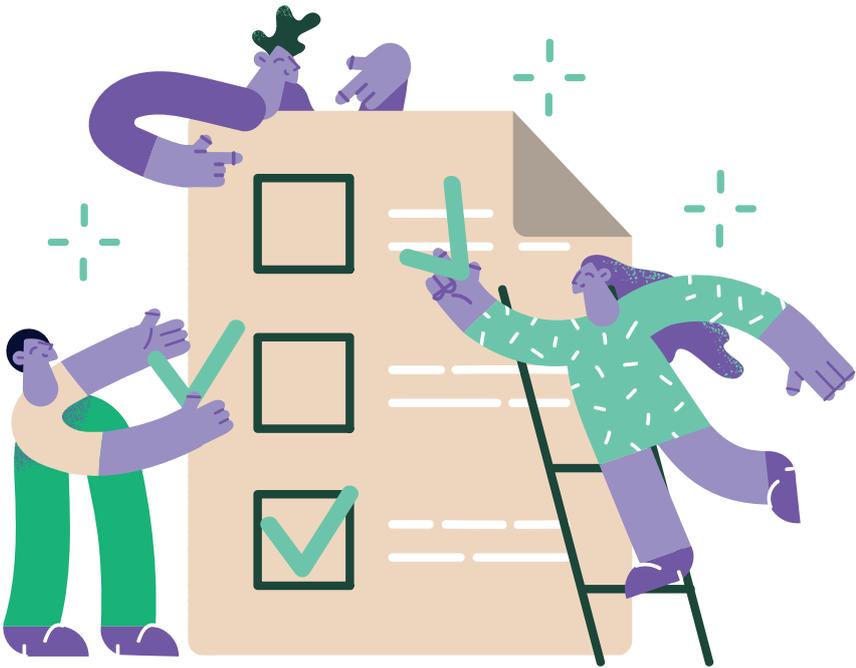
Del mismo modo, la recolección y sistematización de datos estadísticos puede realizarse al interior de cada Unidad Académica, solicitando dicha información al área correspondiente. Esto nos permitirá contrastar los datos nacionales con los da-

tos locales y ofrecer una visión más situada y contextualizada de la problemática.

El momento de trabajar con mitos y verdades también suele ser propicio para abordar en detalle el modo en el que funcionan los protocolos o procedimientos de la propia institución para el abordaje de las situaciones de violencia de género. Si entendemos que el problema de la violencia es social y no individual, necesariamente lo que elaboremos como respuesta debe darse en el mismo plano. En ese sentido, apelar a la corresponsabilidad puede ser una buena estrategia para comprometer a cada una de las personas que integran la comunidad educativa a revisar(se) en el quehacer cotidiano, y realizar aportes significativos a la transformación de la cultura institucional.



**EN RESUMEN:** elaborar materiales con datos de nuestra propia universidad nos permitirá establecer PISOS DE ACUERDO para la discusión y DERRIBAR MITOS que suelen aparecer con frecuencia a modo de resistencia.



## Socializar dinámicas

Para inaugurar este apartado queremos compartirles el documental [“Ley Micaela: Tu sonrisa como bandera”](#), el cual expresa muy bien y de forma movilizante, los fundamentos de la Ley desde la historia de Micaela, contada por sus familiares, compañeros y amigos. Resulta un insumo muy potente para dar apertura a las propuestas formativas:



### Ley Micaela, tu sonrisa como bandera

<https://youtu.be/j8Qx4gHoaQk>



La propuesta de este momento es socializar algunas herramientas, materiales y dinámicas que vienen siendo utilizadas en las capacitaciones en géneros y diversidades, en el marco de la implementación de Ley Micaela en nuestras Universidades, con el objetivo de construir colectivamente una caja de herramientas.

**¡Para eso, les compartimos el link y les invitamos a enriquecerla con sus aportes!**



### Caja de Herramientas colectiva

<https://drive.google.com/drive/folders/1gJvwtkN3ZedUQYFYanQUokydSkGIKN1a?usp=sharing>



## ¿Cómo evaluamos Ley Micaela?

Para abordar este punto les invitamos a visualizar la segunda entrevista videada, realizada a **Diana Broggi**, Licenciada en Psicología de la UNLP y Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio Nacional de las Mujeres, Géneros y Diversidad, donde encontraremos algunas claves para pensar las siguientes preguntas: **¿Cómo evaluamos los dispositivos de formación en género? ¿Por qué hablamos de la Ley Micaela como una herramienta estratégica?** También intercambiamos sobre los desafíos presentes a tres años de su implementación.

**CiN RUGE**

**Lic. Diana Broggi**

Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad  
*Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Nación.*

Entrevista

<https://youtu.be/7yCy0aPmtAA>

Se pone en evidencia a partir de lo desarrollado que hay **dos aspectos** de la evaluación de los cuales ocuparnos. Por un lado, aquel que se refiere a la evaluación de los contenidos aprendi-

dos durante la capacitación que hemos llevado a cabo, teniendo en cuenta que no todo lo que se enseña efectivamente se traduce como conocimiento apprehendido. Por otro lado, se trata de evaluar la propia capacitación, mediante estrategias que posibiliten una evaluación formativa, comprendiendo asimismo que esta dimensión requiere ser planificada e implementada de manera procesual y sistemática.

En virtud de estas consideraciones nos interesa también puntualizar la diferencia entre la *evaluación* y la *acreditación*, a fin de no simplificar la primera ni amplificar el alcance de la segunda. En este sentido, es importante reconocer que todo proceso evaluativo supone comprender la problemática objeto de análisis, e involucra aspectos éticos y políticos que complejizan la dimensión técnica del “cómo y con qué evaluar” para habilitar la pregunta respecto del “qué y para qué evaluar” a fin de conocer y reflexionar colectivamente acerca de cómo construimos conocimientos. Entretanto la *acreditación* implica certificar los saberes previstos en el trayecto formativo y reviste un carácter más procedimental que sustantivo.

**Realizadas estas consideraciones, para evaluar la capacitación que hemos diseñado y que venimos realizando les compartimos el material elaborado por la RUGE, disponible en su web.**



**Grilla para evaluar nuestra propuesta formativa:**

<http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/53/Grilla%20para%20evaluacio%CC%81n.pdf>



Esta grilla puede ser trasladada a un google form y enviada por correo electrónico para ser respondida de forma anónima. Puede ser ampliada o modificada en función de las particularidades de cada institución. La misma nos brindará un termómetro del modo en que viene siendo recibida la capacitación por quienes la cursan, identificando debilidades y fortalezas, y otorgándonos la posibilidad de realizar modificaciones y ajus-

tes. A su vez, los resultados obtenidos a partir de ella serán un insumo sumamente valioso para planificar futuras ediciones de la capacitación, frente al desafío de darle carácter de permanente. Por último nos aportarán datos necesarios de cara a la tarea de gestión, que nos permitan fundamentar la necesidad de darle continuidad a las políticas de formación y transversalización de la perspectiva de géneros y diversidades en el sistema universitario.

### Reflexiones finales

Llegamos hasta aquí luego de un intenso recorrido donde pudimos encontrarnos virtualmente, intercambiar y analizar las propuestas formativas en géneros y feminismos en el marco de la Ley Micaela desde una mirada federal. Como nos propusimos en un inicio, alrededor de estas tres clases fuimos desarrollando aspectos que permitan fortalecer la aplicación y efectividad de la Ley en los diversos espacios universitarios identificando, mediante la realización de espacios de reflexión y evaluación colectiva, las fortalezas a potenciar y los obstáculos a remover.

Esperamos que este trayecto y las distintas herramientas político-pedagógicas compartidas refuercen y orienten el trabajo cotidiano que cada uno de los equipos de intervención lleva adelante, enriqueciendo nuestras formaciones como facilitadorxs y capacitadorxs.

Como todo espacio donde recorreremos formaciones, señalamos que los desafíos continúan y consisten en seguir trabajando desde un pensamiento estratégico y situado, teórica y metodológicamente fundado, en la revisión y ampliación de las herramientas de intervención, mejorándolas, repensándolas, habilitando las incomodidades y buscando conmovir para lograr el cambio social, cultural y político que nos proponemos por vidas libres de violencias y Universidades para todes.

**PLAN TRAYECTO  
FORMATIVO FEDERAL  
EN CUESTIONES DE GÉNERO**

**2021**

Programa integral  
de fortalecimiento institucional  
en políticas de género  
universitaria

**TRAYECTO**

# Formación de Formadorxs en Género

**CiN RUGE**

Red Interuniversitaria  
por la Igualdad de Género  
y contra las Violencias

**PRESIDENTA/RECTORA COORDINADORA**

**Prof. Sandra Torlucci**

*(Universidad Nacional de las Artes)*

**COORDINADORA EJECUTIVA**

**Dra. Verónica Cruz**

*(UNLP) -CPRES Bonaerense-*

**COMISIÓN EJECUTIVA (2020-2022)**

**Mg. Marisa Fournier (UNGS) y Mg. Ludmila  
Fredes (UNSAM) -CPRES Metropolitano-**

**Dra. Florencia Rovetto (UNR) y Prof. Claudia  
Harrington (UNRC) -CPRES Centro-**

**Prof. Liliana Louys (UNJU) -CPRES NOA-**

**Mg. Gisela Spasiuk (UNAM) -CPRES NEA-**

**Dra. Eva Rodríguez Agüero (UNCUYO)  
-CPRES Nuevo Cuyo-**

**Mg. María José Leno (UNPA) -CPRES Sur-**

**EQUIPO DE TRABAJO PARA ESTE CUADERNILLO**

**Equipo de Coordinación:**

Karina Broggi y Victoria Primante

**Producción y Diseño:** Agustina Salles

<http://ruge.cin.edu.ar>  
[ruge@cin.edu.ar](mailto:ruge@cin.edu.ar)