

# RUGE

## La formación de formadorxs en género en las universidades

### **Coordinadoras**

Paula Torricella, María Flor Gianfrini y Candela Luquet

### **Autoras**

Sandra Torlucci, Verónica Cruz, Vanesa Vázquez Laba,  
Ludmila Fredes, Marisa Fournier, Florencia Roveto,  
Claudia Harrington, Liliana Louys, Gisela Spasiuk,  
Eva Rodríguez Agüero, María José Leno, Johana Sarmiento,  
Victoria Primante y Karina Broggi

Presentamos esta producción colectiva elaborada desde la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias dependiente del Consejo Interuniversitario Nacional (RUGE-CIN), e impulsada junto a la Secretaria de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, poniendo en valor la importancia y necesidad de darle visibilidad al trabajo de transversalización de la perspectiva de género en las diferentes dimensiones que componen nuestras universidades públicas.

El objetivo de la misma ha sido recuperar la experiencia llevada adelante de manera virtual, debido a las medidas socio-sanitarias establecidas para sobrellevar la pandemia por COVID-19, en el marco del Plan Trayecto Formativo Federal en cuestiones de Género 2021, materializado mediante el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional en Políticas de Género Universitarias.

El texto sistematiza el trabajo de todo este proceso formativo, a través de discursos y reflexiones presentadas en cada uno de los paneles, entrevistas a referentas en las que evalúan los distintos tramos del proceso y los materiales pedagógicos elaborados para este trayecto.

## Agradecimientos

Agradecemos a la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, por impulsar el Plan Trayecto Formativo Federal que posibilitó a la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) generar la experiencia formativa feminista aquí narrada.

A Sandra Torlucci, rectora coordinadora de la Red RUGE-CIN, por su compromiso, apoyo y creatividad en cada una de las iniciativas desplegadas por la red.

A Verónica Cruz y Vanesa Vázquez Laba, ex coordinadoras ejecutivas de la Red RUGE-CIN, por su trabajo de articulación permanente.

A Ludmila Fredes, Marisa Fournier, Florencia Roveto, Claudia Harrington, Liliana Louys, Gisela Spasiuk, Eva Rodríguez Agüero y María José Leno, integrantes de la Comisión Ejecutiva de la Red RUGE CIN, período 2018-2022, por la militancia y amorosidad con la que colectivizan preocupaciones y propuestas que sin dudas afianzan y enriquecen la agenda de la red.

A la Esp. María Noelia López, Directora de Políticas de Género y Diversidad Sexual de la UNLP, por su disposición y por su capacidad de trabajo y articulación.

A la Lic. Leila Zimmerman, Secretaria administrativa de RUGE-CIN, por su disposición permanente y su trabajo comprometido con la red, atendiendo siempre cada demanda y cooperando con todo lo organizativo de la red.

A Paula Torricella, Dra. en Ciencias Sociales de la UBA.

A Karina Broggi, Directora de Políticas Feministas de la UNLP, y a Victoria Primante, coordinadora del Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad (UNDAV) y actual coordinadora ejecutiva de la RUGE-CIN, por el trabajo docente realizado en el marco del Trayecto Formativo Federal.

A las autoras, por su generosidad y compromiso con la implementación de estas propuestas formativas.

A Facundo Abalo, Director de la Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (Edulp), por estar siempre dispuesto a acompañar proyectos y a democratizar lo producido por la universidad pública.

A Marcos Bruzzoni, editor de Edulp, por su disposición y por su enorme capacidad de trabajo.

A Marina Malfé, coordinadora editorial de la Universidad Nacional de las Artes, por sostener el trabajo articulado.

A Gerardo Tassara y Ramiro Tomé de la Universidad Nacional del Centro de la provincia de Buenos Aires (UNICEN), por acompañar y colaborar con la edición impresa.

5— **Introducción**

**Género y universidades: ¿dónde nos encontramos?**

Sandra Torlucci, Verónica Cruz y Vanesa Vazquez Laba

17— **PRIMERA PARTE**

**UNA PROPUESTA FEDERAL DE FORMACIÓN DE FORMADORXS**

17— Feminismo(s) en las universidades

20— Impacto de una política de género

21— La dimensión estratégica del dispositivo pedagógico

23— Circular la palabra

26— A tres años, seguimos construyendo

26— Hacia la caracterización de la propuesta, perfil de lxs participantes

42— **SEGUNDA PARTE**

**POSTALES DEL TRAYECTO FORMATIVO: REFLEXIONES PEDAGÓGICAS**

45— Voces que resuenan

52— La potencia transformadora de lo colectivo

54— **TERCERA PARTE**

**COMPARTIENDO SABERES, PREGUNTAS Y EXPERIENCIAS SITUADAS**

55— PANEL 1: La gestión en clave feminista

58— PANEL 2: Balance y desafíos de los Protocolos de Actuación

65— PANEL 3: Fortalecer la igualdad en las universidades

73— **Conclusiones**

## Introducción

### Género y universidades: ¿dónde nos encontramos?

Compartimos esta segunda producción colectiva elaborada desde la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias dependiente del Consejo Interuniversitario Nacional (RUGE-CIN), convencidas de la importancia de comunicar el trabajo de transversalización de la perspectiva de género en las diferentes dimensiones que componen nuestras universidades públicas. Y lo hacemos, en este caso, recuperando la experiencia construida en el marco del Plan Trayecto Formativo Federal en cuestiones de Género 2021, materializado mediante el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional en Políticas de Género Universitarias. Esta iniciativa fue impulsada desde la Red RUGE junto a la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, y se efectivizó durante el ciclo lectivo 2021, de manera virtual debido a las medidas socio-sanitarias dispuestas por las autoridades sanitarias y educativas para sobrellevar la pandemia.<sup>1</sup> Este Programa Integral se elaboró definiendo cuatro ejes: uno en relación a la planificación e implementación del Trayecto de “Formación de formadorxs”; otro contempló la realización de las “Jornadas de Formación interna” de quienes integramos la RUGE; un tercer eje se orientó a la puesta en marcha de un “Repositorio Digital” en coordinación con la Biblioteca del CIN, de acceso libre y gratuito, que alberga producciones académicas elaboradas por las instituciones universitarias nucleadas en RUGE, con el propósito de darles visibilidad y divulgar saberes y experiencias; y el último eje se concretiza con esta publicación colectiva que analiza y comunica los alcances de este Plan Federal, y

---

1 El Plan Trayecto Formativo Federal en cuestiones de Género 2021 se elaboró en el marco de la Resolución de la SPU N° 421-2019.

que procura ser un insumo valioso para enriquecer las políticas universitarias de género y diversidad sexual.<sup>2</sup> El libro desarrolla en tres capítulos un conjunto de reflexiones surgidas de los diferentes momentos en los que se llevó adelante el Programa antes mencionado. El primer capítulo describe y analiza las estrategias desplegadas en relación al diseño de la propuesta federal de formación de formadorxs en género y derechos, recuperando la experiencia pedagógica construida. El segundo capítulo recupera algunos tópicos que dan cuenta de los itinerarios de formación, recuperando las voces de les participantes en términos de preguntas y aportes que fueron gestándose al calor de la propuesta. El tercer capítulo invita a recorrer un conjunto de reflexiones acerca de las prácticas de gestión universitaria en clave feminista, su institucionalización, los avances y los desafíos. Por último, se comparten conclusiones elaboradas a partir de una lectura global de la experiencia, identificando consensos, aprendizajes, tensiones y apuestas que atraviesan la gestión político-institucional en materia de género en el ámbito universitario y que resultan indispensables para afianzar la construcción de universidades atentas a las demandas de la sociedad contemporánea y a los desafíos de este tiempo histórico, movilizadas por el deseo de forjar comunidades más plurales, diversas, democráticas e igualitarias.

En estas páginas introductorias, y con la intención deliberada de esbozar algunas respuestas provisorias ante la pregunta ¿dónde nos encontramos? hacemos referencia a algunos aspectos de la institucionalización de políticas universitarias con perspectiva de género impulsadas desde RUGE, y compartimos una breve reconstrucción del intercambio que se produjo en el Encuentro de Apertura del Trayecto Formativo Federal, y en el Conversatorio que allí tuvo lugar, el 20 de agosto del 2021. Participaron en esta instancia —además de quienes integramos la Red RUGE— autoridades del Consejo Interuniversitario Nacional, de la

---

2 Cabe señalar que del Trayecto Formativo Federal participaron unas 240 docentes universitarias de diferentes universidades nacionales del país. El desarrollo del mismo fue posible con el aporte del Consejo Interuniversitario Nacional, y fundamentalmente de las dos coordinadoras docentes y del equipo federal de coordinación técnica, que se ocupó de organizar la logística, planificar y sostener las actividades formativas en el entorno virtual, diseñar circuitos de inscripción, comisiones de trabajo, materiales pedagógicos, y el seguimiento y evaluación del proceso.

Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación; y del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.<sup>3</sup>

## INTERCAMBIOS Y REFLEXIONES EN LA APERTURA DEL TRAYECTO FORMATIVO FEDERAL

Las palabras de apertura a cargo de las autoridades coincidieron en situar la relevancia de formar equipos en cada una de las universidades públicas de nuestro país; reconociendo el carácter estratégico de esta política para avanzar en la construcción de universidades y de sociedades más inclusivas e igualitarias. En tal sentido, señalaron la importancia de afianzar la implementación de la ley “Micaela” como dispositivo que favorece la formación permanente y el reconocimiento y la ampliación de derechos. También compartieron reflexiones acerca de las luchas políticas que transforman el dolor en potencia, en este caso, el sufrimiento inenarrable de un femicidio que moviliza procesos reivindicativos, sintetizando lo que la Ley Micaela instituye como horizonte de sentidos. O como expresara Jaime Perczyk, “como un camino que se transita poniendo el cuerpo, el corazón y la palabra, con compromiso, con convicciones, con debates y alianzas”.

Trabajar en la implementación de la mencionada ley nos coloca en una situación de enorme responsabilidad ética, política, académica e institucional, teniendo en cuenta el papel de las universidades como usinas de conocimientos a ser producidos desde un pensamiento crítico anti-patriarcal y decolonial; que disputa el sentido común y se construye en situación. Como manifestara Diana Broggi,

- 
- 3 Nos acompañaron en el Acto de Apertura Diana Broggi, ex Subsecretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación; Clara Vázquez, Representante de la Subsecretaría de Fortalecimiento de las Trayectorias Estudiantiles de la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación; Rodolfo Tecchi, Presidente del Consejo Interuniversitario Nacional; Jaime Perczyk, ex Secretario de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, y actual Ministro de Educación; Hugo Rojas, Rector de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral; Ing. Jorge Calzoni, Rector de la Universidad Nacional de Avellaneda; Martín López Armengol, Vicepresidente Académico de la Universidad Nacional de La Plata; Alejandro Villar, Rector de la Universidad Nacional de Quilmes.

“llevar adelante la implementación de una ley que lleva el nombre de Micaela García, una víctima de femicidio, exige asumirnos desde una posición anti-punitivista, reconociendo a la formación como una herramienta de transformación fundamental a ser materializada desde un entramado de políticas públicas”.

En el mismo sentido, Rodolfo Tecchi expresaba que asumir estas apuestas requiere a la vez tomar en cuenta “el cúmulo de datos y de información cuidadosamente elaborada acerca de la posición de las mujeres en el ámbito universitario (...) a fin de producir los cambios profundos que hay que realizar” reconociendo la tarea de la Red RUGE y su propia constitución como un espacio que promueve e instala debates sumamente relevantes para transformar las culturas institucionales. También destacaba la necesidad de “trabajar en una agenda común entre el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, el Ministerio de Educación y la Red RUGE CIN”, que posibilite una sinergia para continuar “derribando barreras y prejuicios, sabiendo que falta mucho camino pero que vamos dando pasos importantes, y reconociendo en principio que no por ser ámbitos académicos automáticamente somos ámbitos progresistas en el sentido de comprender estas problemáticas y estas cuestiones que tienen que ver con el género y con todos los aspectos que se trabajan alrededor”.

Estas consideraciones son retomadas y profundizadas en el Conversatorio donde quienes elaboramos esta introducción, compartimos un conjunto de puntualizaciones vinculadas a la trayectoria de la Red RUGE —construida al interior del sistema universitario y en sus vínculos con el Estado y con la sociedad civil, especialmente con el movimiento feminista, formalizada ante el CIN en 2018—. <sup>4</sup> Identificamos dimensiones que dan cuenta de los logros y otras que se instituyen como desafíos, focalizando ese diálogo a la luz de los aportes de la Ley Micaela. Partimos de destacar que la complejidad de las agendas de géneros y sexualidades en el espacio universitario muestra de manera tensionada, por un lado, avances insoslayables respecto de la visibilización y la sensibilización de las violencias

---

4 Cabe recordar que la Red RUGE se conformó en 2015 por iniciativa de un conjunto de feministas de las universidades públicas, en un encuentro en la UNSAM tal como se reseñara en una publicación reciente (RUGE, 2021), y se formalizó en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en 2018.

por motivos de género que se (re)producen en la comunidad universitaria, y que ha llevado a que casi la totalidad de las universidades cuenten con Protocolos de Actuación y con estrategias de formación y de atención específicas. Y por otro, la persistencia de un sinnúmero de obstáculos que dificultan la transversalización e institucionalización de políticas feministas. Desde esta premisa, nuestro diálogo en el marco del Conversatorio giró en torno de tres grandes ejes de reflexión que brevemente reconstruimos en las siguientes páginas.

Un primer eje alude al propio recorrido de formalización e institucionalización de la Red RUGE en el marco del CIN, donde enfrentamos resistencias y apuestas, creando y desplegando estrategias feministas con un fuerte compromiso federal que progresivamente permitieron instalar la agenda de género en todo el sistema universitario. Compromiso asumido inicialmente por parte de las dos únicas rectoras que por entonces impulsaban este proceso —que venía gestándose por la Red desde 2015—, contando con el apoyo de numerosas docentes e investigadoras feministas cuyas contribuciones producidas desde hace décadas son decisivas para afianzar las políticas de género y diversidad sexual en el sistema universitario.<sup>5</sup> En este sentido, la potencia de nuestro trabajo como feministas organizadas propicia la visibilización, la nominación explícita de las violencias por motivos de género en el ámbito universitario, y da lugar al diseño de políticas y dispositivos tendientes a su desnaturalización, abordaje y erradicación. En esa corta trayectoria como RUGE, debatimos y nos dispusimos a crear Protocolos de Actuación y a construir mapas, con datos y relatos que permitan objetivar esas violencias, compartir experiencias y fortalecer intervenciones para forjar tramas de mayor inclusión e igualdad. Esas iniciativas ganan institucionalidad con la formalización en 2018 de la Red en el Consejo Interuniversitario Nacional, donde fue necesario definir cómo nombrarnos; y acordar en llamarnos Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias —RUGE—.

Esta nominación es para nosotras potente y sensible, pues va en sintonía con las luchas de las militancias feministas, con la agenda del Movimiento “Ni Una

---

5 Nos referimos a la Rectora de la UNGS, Gabriela Diker y a la Rectora de la UNA, Sandra Torlucci.

Menos”, con las conquistas legales y jurídicas, con el trabajo de las organizaciones y de las redes de compañeras en los territorios, y con las apuestas de los gobiernos nacionales y populares en relación a la ampliación de derechos. Estas referencias son decisivas, y dan cuenta del posicionamiento político desde el cual procuramos fortalecer la agenda de género en nuestras universidades públicas.

Un segundo eje de reflexión refiere al trabajo teórico y político de RUGE para problematizar el planteamiento inicial del CIN que comprendía a las violencias de género sólo en su expresión “física” y, por tanto, los abordajes se enfocaban sólo en lo procedimental. Frente a estas enunciaciones, entendimos necesario desplegar un ejercicio de reflexividad crítica que permitiera reconocer que el sistema universitario (re)produce diversas formas de violencia por motivos de género cuyo abordaje, si bien requiere de contar con dispositivos valiosísimos como los Protocolos de Actuación, no se reduce sólo a su implementación. Es decir, se requiere de prácticas y saberes especializados, que den cuenta de la complejidad de la problemática, reconociendo su carácter estructural dado por los anudamientos con el orden social, político, económico y cultural dominante. Las Clínicas de Casos son un ejemplo de las estrategias desplegadas desde RUGE para visibilizar y analizar la misma, revisando nuestras intervenciones y las posibilidades de cualificarlas. En el mismo sentido, la producción y análisis de datos sobre las violencias de género en el ámbito universitario, sistematizados en un Informe Diagnóstico<sup>6</sup> y en una publicación realizada en el marco del convenio de RUGE con la Iniciativa Spotlight, es otra iniciativa que muestra que la violencia física es la menos frecuente de las violencias dentro del sistema universitario.<sup>7</sup> Un tercer eje que recuperamos es el carácter novedoso e instituyente del trabajo de la RUGE, que —no sin dificultades— nos ha posibilitado andamiar un movimiento federal —académico y político-cultural— en pos del reconocimiento efectivo de derechos y de oportunidades y trato, principalmente de las mujeres y de las personas con

---

6 Informe Final Diagnóstico (2021) sobre la Implementación de Políticas de Género en el sistema universitario argentino, se encuentra disponible para ser descargado de forma gratuita [aquí](#).

7 Martín, Ana Laura (comp.) (2021) *RUGE: El género en las universidades*, RUGE/CIN - Iniciativa Spotlight, 2020.

identidades sexo-genéricas disidentes, en el sistema universitario. Esas tramas de militancia, de gestión, de producción de conocimientos, de estrategias de intervención y acompañamiento propias de dinámicas sororas, surgen al calor de la colectivización de preocupaciones y propuestas, y de la producción colaborativa de cajas de herramientas que incluyen materiales teóricos, proyectos de política institucional, recursos administrativos, etc. Asimismo, este trabajo es enriquecido por diálogos con otras redes, con organizaciones sociales, con los movimientos feministas y con efectores estatales de políticas de género y diversidad sexual.<sup>8</sup> Sintetizando, los ejes abordados en esta primera instancia de Conversatorio nos llevan a afirmar la importancia de la institucionalización del trabajo de la RUGE, así como de la transversalización de la perspectiva de género mediante un trabajo político-académico sostenido, en el cual la formación permanente constituye un dispositivo nodal para generar interpelaciones y remover instituidos fuertemente naturalizados en los establecimientos de educación superior respecto a la discriminación y a las violencias por motivos de género. De aquí el interés de contribuir a procesos que amplíen el reconocimiento y ejercicio efectivo de derechos, poniendo en marcha iniciativas como las que compartimos en estas páginas, convencidas de la urgencia de desnudar el carácter estructural de las desigualdades, construyendo entramados plurales que propicien agenciamientos autónomos derribando el ordenamiento patriarcal.

### **LA LEY MICHAELA: UNA HERRAMIENTA PARA AMPLIAR Y PROTEGER DERECHOS**

Habiendo compartido una apretada síntesis de lo que la Red RUGE representa en términos de institucionalización, novedad y potencia feminista en las instituciones universitarias, y en este ejercicio de poder pensar dónde nos encontramos, nos interesa situar también el modo en que ese proceso es dinamizado a partir de

---

8 Mencionamos, por ejemplo, las articulaciones con el Ministerio de Educación, Ministerio de Salud y con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, así como con la Iniciativa Spotlight - ONU Mujeres.

la ley “Micaela”, conquistada tras la lucha de la familia de Micaela García y de sus compañeres de militancia.

La Ley Micaela, promulgada en enero de 2019, establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencias por razones de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, en sus diferentes niveles y jerarquías. En el ámbito de la Universidad, fue a partir del año 2019 que el CIN adhirió a esta ley nacional e invitó a todas las universidades nacionales a iniciar el proceso de formación permanente y obligatorio en Ley Micaela, destinadas a autoridades superiores, docentes, nodocentes y estudiantes.

Al reconstruir brevemente las coordenadas en las que se gestó la adhesión unánime del CIN a la mencionada ley, tras varios intercambios previos, destacamos la centralidad del protagonismo de las rectoras Sandra Torlucci (UNA) y Gabriela Diker (UNGS), junto a “Yuyo” García —papá de Micaela y por entonces Decano de la UTN y miembro de la RUGE—. Y lo señalamos porque esa disputa, traducida en conquista y materializada en una decisión institucional, se instituye como piedra angular que fortalece la incorporación de la agenda de género y feminista en el sistema universitario argentino. Es decir, habilitó las condiciones necesarias para que, a partir de 2019, se implementaran trayectos de capacitación en género en varias universidades.<sup>9</sup> Esas iniciativas demandaron discutir y crear contenidos, diseñar propuestas formativas definiendo encuadres y estrategias teóricas, epistemológicas, metodológicas y pedagógico-didácticas, y de ese modo, encarar un proceso que gradualmente gana institucionalidad. La Ley Micaela tiene varias aristas con impactos significativos en la vida social, y en la universitaria en particular, donde observamos al menos dos dimensiones sustantivas que surgen de su aplicación: la política y la simbólica.

Podemos apreciar cómo la dimensión política es puesta de manifiesto en los procesos deliberativos que tuvieron lugar en cada Consejo Superior al momento

---

9 Desde 2019 hasta la fecha, los datos muestran que el 93% del sistema universitario adhirió a la Ley Micaela, y que el 79% de las UUNN comenzó con las capacitaciones destinadas a autoridades, lo cual muestra el compromiso político institucional producto del trabajo de RUGE y de las políticas feministas en los ámbitos universitarios.

de adherir u organizar la implementación específica de esta ley en las respectivas universidades, donde la centralidad de los órganos de co-gobierno fue decisiva para lograr mayor conocimiento y compromiso con la misma. Y en ese mismo movimiento, interviene también la dimensión simbólica que da lugar al reconocimiento de la problemática y del trabajo de los equipos que llevan adelante las políticas de género y diversidad sexual en cada institución, a quienes se les (nos) demandó llevar adelante los cursos de capacitación.

Es decir, ese proceso político de profundo valor simbólico es traccionado por nuestro trabajo en RUGE, y por el antecedente no menor de haber creado protocolos de atención de situaciones de discriminación y de violencia de género en el 80% de las universidades del sistema público. La puesta en marcha de esta herramienta resultó demarcatoria para visibilizar que la conflictividad universitaria no se circunscribe sólo a lo académico, sino que alcanza también a los vínculos y la intersubjetividad, requiriendo intervenciones especializadas e instrumentos normativos, administrativos y procedimentales que reconozcan y garanticen derechos. De aquí que pensamos los Protocolos como dispositivos preventivos, de acompañamiento, de visibilización y desnaturalización de las violencias de género, tomando distancia de lógicas punitivistas que dificultan la transformación de discursos y prácticas sumamente necesaria para forjar entornos laborales y de estudio libres de violencia y discriminación.

Cabe aclarar que no desconocemos que, frente a determinadas situaciones de violencia de género, es necesario desarrollar procedimientos disciplinares y/o sancionatorios. No obstante, teniendo en cuenta lo relevado en el estudio diagnóstico realizado por RUGE, donde se muestra que estas situaciones no son las más extendidas en la universidad, como sí lo son las violencias que asumen formas simbólicas y psicológicas, entendemos la centralidad que adquieren las propuestas formativas y de intervención profesional para removerlas.

Haciendo un paréntesis, reponemos que las indagaciones realizadas en el mencionado estudio permiten objetivar, por un lado, que la violencia simbólica se da en el 30% de todos los claustros de nuestras universidades, bajo formas de descalificación, comentarios sexistas, obscenos, discriminatorios, desvalorización por su identidad de género, por el hecho de ser mujer o por un género

no binario disidente. Y por otro, que el acoso sexual también se da en todos los claustros, en mayor o en menor medida, perpetrado a veces por integrantes de un claustro sobre otro, o bien entre quienes conforman un mismo claustro, siendo un problema a trabajar desde acciones focalizadas y también desde la sensibilización y la prevención.

Frente a esta realidad, la Ley Micaela nos da la oportunidad estratégica de compartir, desde una praxis feminista, un conjunto de conocimientos sobre teorías de género, saberes y luchas del movimiento feminista, y nuestra propia historia como colectivo nucleado en RUGE. También esta normativa ofrece condiciones para revisar nuestras prácticas, nuestras tramas vinculares y afectivas, reconociendo y garantizando derechos, propiciando modalidades amigables, amorosas y amistosas dentro de las instituciones. También nos convoca a profundizar nuestras articulaciones transversales no sólo al interior del sistema universitario con los claustros docente, nodocente y estudiantil, sino también con ministerios, organizaciones feministas, sindicatos, etc.

Siendo esto así, la capacitación en el marco de la Ley Micaela adquiere en su diseño e implementación modalidades específicas que atiende a las particularidades y demandas de cada espacio, desde un trabajo colaborativo con los contenidos de cada trayecto. Los recorridos son dinamizados desde un pensamiento estratégico, profundamente político que impulsa esta iniciativa federal de Formación de Formadorxs, trabajando de modo transversal, sistemático y riguroso, en sintonía con el dinamismo y la complejidad de las agendas de géneros y sexualidades en el espacio universitario, tal como se describe en los capítulos de este libro.

## PARA CONCLUIR

Finalizando estas páginas introductorias de nuestra publicación colectiva, reafirmamos la importancia de problematizar las jerarquías fuertemente arraigadas en el sistema universitario, que producen opresiones, violencias y discriminación altamente naturalizadas, y que exigen, por un lado, negociación, revisión crítica

y revalorización de nuestro trabajo construido desde abajo y en interlocución con las esferas de conducción institucional. Y por otro, formación permanente para deconstruirnos, reencuadrar nuestras políticas universitarias, reconociendo que no sabemos todo y que siempre hay cosas por aprender.

Quizá sea tiempo de amalgamar saberes y experiencias colectivas en una escuela de formación política de género, una escuela política del feminismo, que tensione y recupere el papel de la universidad pública en la construcción de sociedades más justas e igualitarias. Ahora bien, avanzar en esa dirección nos pone frente al desafío de producir una reforma universitaria feminista, tal como expresara Dora Barrancos.<sup>10</sup> Un movimiento instituyente que transforme el marco legal vigente en materia de educación superior, dotándolo de “una perspectiva de derechos humanos que asegure la observancia y el cumplimiento estricto de las garantías constitucionales y normas legales conquistadas en materia de ciudadanía completa para las mujeres, las personas trans y todas las identidades sexo-genéricas” reconociendo que “la perspectiva de género no es un añadido ni un remiendo para consentir con lo políticamente correcto” por el contrario, debe constituirse en un eje transversal, vertebrador de la política universitaria y de las responsabilidades y compromisos asumidos por el sistema universitario respecto de erradicar todas las formas de violencia de género. Aspiramos a un nuevo plexo normativo que establezca:

- la renovación obligatoria de los planes de estudios, incorporando en la malla curricular los derechos de mujeres e identidades disidentes, delimitando períodos y dotándolos de perspectiva de derechos humanos y de género a fin de garantizar el derecho a un conocimiento actualizado en todos los campos disciplinares,
- la explicitación de criterios de paridad representacional en todos los órganos de gobierno y deliberativos, pugnando por una participación igualitaria, así

---

10 Barrancos, Dora (2021) Exposición en Jornadas de Formación RUGE, Panel/Conversatorio, “¿Cómo fortalecer el carácter plural, inclusivo e igualitario de nuestras universidades?”. 24 de septiembre. Museo de la Cárcova, UNA.

- como de rotación de autoridades universitarias y cuadros de gestión, evitando que los mismos queden librados a la autonomía de cada casa de estudios,
- la incorporación de mecanismos de evaluación integrales del desempeño docente con perspectiva de género,
- la gratuidad del sistema de posgraduación para mejorar y maximizar la formación de profesionales comprometidos con las luchas y con las conquistas de derechos de estos tiempos.

En esta dirección, fortalecer nuestro trabajo en red es sumamente necesario para producir transformaciones en la formación de grado y posgrado, en la investigación y en la interlocución de las universidades con los territorios. En este “hacer camino al andar” ponemos en tensión las inercias heteropatriarcales arraigadas en nuestras universidades, generando conocimientos y acciones situadas, revalorizando las experiencias de cada uno de los espacios de género que vienen gestándose con el esfuerzo y el compromiso de miles de compañeras.

A esto refiere este libro que amorosamente fuimos construyendo como RUGE, valorando su carácter de legado inmaterial que perdura a lo largo del tiempo, y que narra una experiencia colectiva que intenta multiplicarse y recrearse en otras tantas experiencias posibles de ser recorridas a partir de las luchas y conquistas feministas históricas que se actualizan en este presente como horizonte de sentidos.

Sandra Torlucci, Verónica Cruz y Vanesa Vazquez Laba

## PRIMERA PARTE

### UNA PROPUESTA FEDERAL DE FORMACIÓN DE FORMADORXS

Este capítulo recupera y sistematiza ideas, opiniones y relatos acerca de políticas de género surgidas en el marco de cinco entrevistas realizadas a Diana Broggi, Secretaria de Formación, Investigación y Políticas Culturales para la Igualdad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación; Gisela Spasiuk, Secretaria académica de la UNaM y ex decana de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Misiones (FHYCS-UNAM); Johana Sarmiento, integrante del Programa de Género y Diversidad de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral (UNPA); Paula Fainsod, docente e Investigadora de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (FFYL-UBA) e integrante del equipo Mariposas Mirabal; y a Eva Rodríguez Agüero, docente, investigadora y ex integrante de la Comisión Ejecutiva de la Red RUGE por la Universidad Nacional de Cuyo y el respectivo Consejo Regional de Educación Superior (UNCUYO, CPRES Nuevo Cuyo).

#### FEMINISMO(S) EN LAS UNIVERSIDADES

El proceso de transformación que vienen llevando adelante las universidades en nuestro país es inédito. Estamos hablando de la transformación de instituciones que guardan resabios autoritarios, que son aun profundamente jerárquicas, verticalistas y patriarcales, de manera que el camino que estamos recorriendo es largo, si nos proyectamos a futuro, pero también es extenso si miramos hacia el pasado reciente. Sin lugar a dudas en los últimos años hemos avanzado mucho en materia de normativas universitarias y leyes nacionales que impactan de

manera favorable en cuanto a la posibilidad de acelerar estos necesarios cambios. Y la adhesión a la Ley Micaela por parte del CIN y por parte de muchas universidades nacionales es muestra de esto.

En el año 2015, tiene lugar un momento de auge para el movimiento de mujeres que se tradujo en la emergencia de las primeras políticas de género para el abordaje, la prevención y la eliminación de las situaciones de violencia, el acoso y discriminación, que en muchos casos signan la vida de las mujeres y de la comunidad LGTBIQ+ durante su paso por la educación superior. Estas primeras políticas giraron en torno a la elaboración de protocolos de actuación para abordar esas violencias.

Pero, para poder dar cuenta de cómo llegamos a la implementación de la Ley Micaela por parte de las universidades, resulta interesante realizar un pequeño ejercicio genealógico de los principales hitos de la historia de la incorporación de los feminismos en las universidades nacionales de Argentina.

Este arribo tiene raíces profundas, que nos retrotraen a mucho antes del año 2015, y que devienen del retorno de la democracia en nuestro país. Es desde entonces que se viene urdiendo una trama compleja, densa, que *a posteriori* dará origen a la red universitaria de género. Pensar en esta irrupción implica también hilvanar las experiencias de los itinerarios feministas dispersos en las diversas regiones de nuestro sistema universitario. La idea de que la llamada “marea verde” que impacta en las UUNN surge por generación espontánea o por arte de magia no le hace honor a la militancia y al trabajo de quienes nos precedieron en estas luchas. ¿Y por qué es importante reconocernos en ellas?, para poder ligar esas experiencias con las actuales.

En este sentido, hablar de la articulación entre activismos feministas y academia implica remontarnos hacia finales de los años 80, y también a principios de los 90, cuando iniciaron su labor algunos centros de estudio, institutos y programas de investigación abocados a lo que en ese momento se conocía como los estudios de la mujer, y luego fueron los estudios de mujeres o los estudios de género. Estos centros estaban dispersos a lo largo y a lo ancho de nuestra geografía y funcionaban como verdaderos núcleos de “radiación”, por llamarlo de alguna manera, de los feminismos en las universidades. Fueron tramas de distinta

densidad que, con diferencias temporales, las feministas fueron tejiendo hacia el interior de las universidades para instalar el debate sobre las situaciones de subalternidad, de violencia, de discriminación e inequidad de las mujeres y de las disidencias en las aulas.

Es importante también reconocer que la restauración democrática estableció un umbral de visibilidad para los feminismos, y en ese tiempo las mujeres y sus demandas comenzaron a ser audibles en el espacio público al calor de la emergencia de un movimiento, incipiente en ese momento, pero potente. Por aquellos años, las universidades estaban sobreponiéndose a las atrocidades de la dictadura e incorporando las perspectivas teóricas que habían estado clausuradas hasta ese momento.

Fue el momento de las mujeres protagonistas en las calles, organizadas en el activismo barrial, en la militancia del movimiento de derechos humanos, donde el surgimiento de Madres y Abuelas fue demarcatorio. También fue el momento en el que muchas otras mujeres retornaban al país tras los exilios que les habían permitido experimentar otras maneras de relacionarse con la política y con la sociedad y en los que habían tomado contacto con los feminismos. Muchas de esas mujeres se insertaron también en el contexto universitario. Estamos hablando de años en que en el contexto más amplio marcaba el inicio y el fin de la década de la mujer iniciada en 1975.

Fueron los años también en que Argentina suscribe al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y en los que van creándose las áreas de mujeres en algunos espacios estatales. También por entonces nuestro país asumía el desafío de Nairobi, al organizar los Encuentros Nacionales de Mujeres (ENM) aquí en Argentina. Estos encuentros se iniciaron en el año 1986 y fueron un generador de entusiasmos, de contactos, de impulso, de redes y, sin dudas, tuvieron su eco en las universidades nacionales, ya que en su seno se fueron tejiendo contactos y alianzas entre las feministas, que después decantaron en procesos propios de las universidades.

Esto no pasa por casualidad; que hoy tengamos la conformación de la Red Universitaria de Género como parte del Consejo Interuniversitario Nacional, así como la incorporación de los temas de género en la agenda universitaria, y la

construcción de políticas específicas, es producto de esa participación y de la lucha sostenida de las activistas feministas de los distintos claustros. No es casualidad, es una construcción colectiva impulsada por procesos internos de nuestras organizaciones inscriptas en el marco de procesos sociopolíticos más amplios y de las luchas que acontecen por fuera de nuestras instituciones a las cuales ninguno de nosotres escapa.

En aquellos años fue cuando se dio el puntapié inicial a que los feminismos comenzaran a permear los muros de las universidades y a instalarse paulatinamente. La participación se dio bajo distintas formas, ya sea en centros de estudios, de cátedra y de áreas. Los vínculos entre militancia y academia, que más adelante posibilitarían la implementación de políticas de género en las universidades, comienzan en ese momento.

## IMPACTO DE UNA POLÍTICA DE GÉNERO

Sin lugar a dudas, de las políticas de género que nuestras universidades construyen e incorporan, la que mayor impacto ha tenido ha sido la adhesión a la ley 27.499, llamada Ley Micaela en homenaje a la joven entrerriana Micaela García, violada y asesinada en abril de 2017 a la salida de un boliche por parte de un hombre con antecedentes en ataques sexuales, y que estaba libre producto de la justicia patriarcal que tenemos en nuestro país. Esta norma, establece la obligatoriedad de formarse en perspectiva de género para toda persona funcionaria y/o trabajadora que se desempeñe en cualquiera de los tres poderes de la administración pública, y enmarca el desarrollo de un programa nacional permanente de capacitación institucional en género y violencia contra las mujeres.

La ley es estratégica porque ofrece un encuadre jurídico para construir respuestas de sensibilización y formación ante la problemática, trascendiendo la dimensión punitivista. Es decir, se inscribe como una perspectiva de abordaje que funciona como «llave» frente a la prevención de las violencias, habilitando condiciones para una formación profundamente situada que, en el corto, mediano y largo plazo, genere respuestas institucionales —sectoriales, grupales, e individuales—

capaces de visibilizar y desnaturalizar las violencias, empatizando con quienes son objeto de las mismas, desplegando diversas estrategias de acompañamiento y respuestas de las personas en distintos espacios que efectivamente puedan recibir con empatía.

En este sentido, es importante resaltar que esta propuesta de capacitación desafió los modos tradicionales para sensibilizar, empoderar y movilizar; al correrse de las clases tradicionales y formatos hegemónicos con la idea de construir en espacio taller. Tal como señala Spasiuk, hay una necesidad de interpelarnos, movilizarnos, bucear dentro nuestro, aunque incomode. Entendemos que la incomodidad, lejos de obturar procesos, habilita nuevas tramas y sentidos cuando es dinamizada desde posicionamientos claros y comprometidos con la ampliación y defensa de nuestros derechos; sin embargo, exige hacernos cargo de lo incómodo que resulte ahondar en lo más profundo de nuestro ser y nuestras prácticas.

## LA DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL DISPOSITIVO PEDAGÓGICO

El taller es el dispositivo pedagógico elegido para construir esas nuevas tramas, una forma de organizar los espacios de enseñanza que tienen como horizonte el armado colectivo de saberes en relación con una temática específica. Se utiliza frecuentemente en los espacios de educación popular, en las propuestas situadas en las pedagogías feministas, pero no solamente desde estas tradiciones y no es la única metodología utilizada tampoco desde la educación popular, sin embargo, suele ser una herramienta que está muy presente en las propuestas mencionadas y en los trabajos generados en los espacios de enseñanza o educativos, propiciados desde los espacios feministas. El eje central de la modalidad taller es garantizar la participación de quienes se encuentran en ese espacio, y la capacitación en Ley Micaela requiere constantemente el diálogo, la opinión, la historicidad de les integrantes puesta en juego.

Esta participación permite pensar cómo generar un dispositivo que propicie el encuentro de conocimientos, saberes, experiencias de todes quienes están allí, habilitando a que las distintas voces emerjan, pero también que cada quien

pueda hablar por sí mismo, por sí misma, por si mismo. En este sentido, el taller resulta un dispositivo potente en tanto que propicia la puesta en diálogo de saberes, miradas, experiencias diferentes, así como la posibilidad de identificar nuevas dimensiones, distintas formas y perspectivas desde donde poder pensar una temática. Por lo tanto, posibilita ese encuentro y que desde el mismo se interroguen estereotipos, miradas ancladas en los sujetos que permitan, a su vez, problematizar la temática que allí se está trabajando.

Se trata de privilegiar el formato taller como herramienta para movilizarnos y para movilizar a los otros, como instancia de producción colectiva de saberes que transcurre en un espacio, un tiempo, que no son únicamente un espacio físico y un tiempo de reloj, que permite encontrarse, dar lugar a las reflexiones necesarias, intercambiar, habilitar el diálogo para que la palabra y los saberes circulen, promoviendo su democratización.

Apelamos a las metodologías vinculadas a la educación popular, a las pedagogías feministas y a los feminismos populares en los que no hay un saber sostenido en una persona, sino que el mismo circula y se construye, permite que se reconozca la singularidad de cada aporte y de cada mirada. De esta manera, además de pensarnos a todos en ese proceso (que no tiene que ver con que algunas ya estamos deconstruidas y otros tienen que hacerlo, sino con algo que en cada encuentro se renueva y nos atraviesa), necesitamos estar a disposición de vernos afectados por esas interpelaciones en cada encuentro, incluso quienes ya tenemos algún recorrido en estos temas o en este tipo de formaciones.

En los talleres, al habilitarse la palabra, el intercambio de experiencias, la reflexión sobre las propias prácticas y la historia de vida de los participantes, se generan movimientos en las personas y muchas veces se transitan momentos de incomodidad. Pero se trata de una incomodidad productiva que da cuenta de lo que está pasando ahí interpela a los participantes en algunas de sus artistas, prácticas e ideas.

Este dispositivo es también una herramienta política porque nos interpela a transformar lo injusto, lo indigno, y tiene la potencialidad de la cercanía, de ese cuerpo a cuerpo, esa interpelación y sobre todo de pensar que se trata de un encuentro, de un acontecimiento para que algo allí genere transformaciones.

Teniendo en cuenta que es una estrategia, que fomenta la participación y el encuentro de saberes también es importante favorecer que distintos tipos de conocimientos tengan lugar allí, y en este sentido también las experiencias, los sentimientos, la cuestión de las emociones se propician como una dimensión a trabajar en esos lugares que problematizan ciertas temáticas.

### **CIRCULAR LA PALABRA**

Al momento de pensar en el dispositivo taller como una herramienta pedagógica y política que nos permite generar espacios de encuentro, de intercambio, de reflexión y de construcción colectiva de saberes sobre una temática, es necesario también preguntarse sobre las implicancias que tiene asumir los roles de coordinación en estos espacios pedagógicos sobre género y violencias.

En esta modalidad participativa de trabajo hay algunos elementos, que hacen a las características de la coordinación, que deben propiciar el diálogo y el encuentro de las distintas voces, facilitar la palabra, que la palabra circule, que todes, todas, todos puedan expresarse por sí mismos, mismas, mismos. Entonces, uno de los elementos centrales en los que se hizo hincapié en la coordinación fue generar procesos y roles que estimulen la circulación de la palabra como elemento constitutivo del tipo de trabajo que se ha buscado favorecer. Una circulación de la palabra que se dé en un marco de respeto, de cuidado, donde estén las reglas claras respecto a la forma que va a tomar esa participación, en sintonía con los acuerdos de los sujetos que se encuentran allí. De aquí la importancia de que al momento de inicio del taller se deba establecer cuáles van a ser las pautas de trabajo para que todas, todos y todes puedan participar y sentirse cómodos y en un espacio de respeto.

En este sentido, Yohana Sarmiento plantea que coordinar estos espacios implica, sobre todo, “asumir un compromiso ético, político y epistémico” que se encuentra presente en todas las etapas de realización del taller. Desde allí, afirma que “cuando planificamos una propuesta de formación en estos temas significa comprometernos con esta honestidad y esta responsabilidad en relación a

los contenidos, a las metodologías, a las estrategias y, de nuevo, pensando que no son temas neutrales, sino que tienen que ver con un posicionamiento ético en relación a cómo concebimos y cómo miramos lo que pasa a nuestro alrededor, lo que nos pasa a nosotres mismas y qué pensamos hacer con eso". Y ese compromiso ético y político implica asumir un posicionamiento crítico respecto de comprender que la realidad es transformable y que no es una instancia burocrática más que hay que cumplir porque la universidad adhiere a la Ley Micaela.

Por otra parte, quienes desempeñan ese rol tienen que asumir que no tienen el saber completo, sino que este se construye en cada nueva interpelación, en cada nuevo encuentro, en el trabajo colectivo, el trabajo con otros tiene que ver con la praxis feminista popular. También es necesario ser muy conscientes de que, si bien el conocimiento circula, se construye de manera democrática y horizontal, las personas que ocupan el rol de coordinadorxs son facilitadorxs y son quienes establecen determinados acuerdos de trabajo, el encuadre. Al mismo tiempo tienen por supuesto que ser flexibles y situados, pero también deben tener claridad en relación al para qué y a qué se espera lograr con esto.

Salirse de los lugares conocidos puede generar distintas tensiones en grupo y por eso es necesaria una escucha atenta, que aloje, que tenga en cuenta el diálogo, el respeto y que acompañe procesos que se puedan estar dando, sobre todo en espacios donde se trabajan cuestiones de género y de violencias de género. Tener la escucha atenta también para poder detectar qué es lo que se está moviendo allí, no porque necesariamente desde la coordinación se tenga que intervenir de determinada manera, sino porque si se escucha atentamente, se puede colaborar en esos movimientos que se suceden y generar instancias donde una pueda acompañar de algún modo eso que se va produciendo.

Recuperando entonces lo mencionado, la política y las dinámicas pedagógicas consideradas más adecuadas para este enorme trabajo son aquellas que propician y habilitan el espacio formativo para la generación de preguntas, para la reflexión, para el intercambio y aquello que tenga que ver con esta articulación. Construir pedagógicamente con aquello que sucede a partir del conmovimiento desde las propias prácticas de vida, del propio hacer de cada una de las personas que hacen parte de los dispositivos de formación. Como dice Diana Broggi, "esto es

lo que se empieza a jugar cada vez que uno aborda un taller en Ley Micaela, nos empezamos a mirar a nosotros mismos, y no sólo en términos personales, sino también en relación con otros, tenemos que empezar a reconocernos en nuestros límites, nuestras posibilidades, las formas de percibir el mundo que son patriarcales, ya seamos mujeres, varones u otra identidad. Por eso es que es tan movilizante toda y cada vez que pensamos procesos de capacitación en estos temas dentro de la Ley Micaela". Muchas cosas están pasando, transformadoras, casi revolucionarias, mucho por hacer, muchísimo todavía por modificar. Queremos que estos procesos que se están institucionalizando, estos procesos instituyentes, en palabras de Ana María Fernández, se transformen en procesos instituidos.

De allí que la evaluación permanente de este proceso sea fundamental para garantizar que el camino que se va haciendo se consolide sobre bases firmes que permitan construir nuevos discursos y prácticas reparadoras e instituyentes. Luego de estos años transcurridos, la experiencia nos indica que es fundamental evaluar los instrumentos de formación para comprender la potencia de este dispositivo político pedagógico. Creemos que cada encuentro de formación es potente y efectivo, en la medida que conmueve, que genera participación, posibilidad de abrir preguntas, de generar un espacio donde si tengo una duda o una pregunta puedo enunciarla.

También se promueve el ejercicio de la construcción de una pregunta alrededor de algo que no sé, o de algo que genera duda, "...hay algo de los aspectos que son posibles a tener en cuenta para la evaluación, que tienen que ver fundamentalmente en cómo se aprende a ver, a identificar, a desnaturalizar y, por otro lado, cómo, a partir de eso, se opera sobre la realidad que sabemos que es desigual, que es estructuralmente desigual y que produce y reproduce las violencias".

Será una apuesta y un desafío de todos/as/es poner el acento en la necesidad de que otras universidades feministas sean posibles. Necesitamos construir escenarios humanizados y espacios donde la distribución del poder sea horizontal, donde podamos construir el derecho a la educación pública y otras formas de pensar lo público de esta educación pública.

## A TRES AÑOS, SEGUIMOS CONSTRUYENDO

Los retos que se presentan en estos años tienen que ver, por un lado, con la materialización del impacto de la formación en las propias prácticas de los distintos sectores a partir de los cuales también la ley Micaela, como veníamos diciendo, tiene ese asidero en particular. Por el otro, ha llegado el momento de ver cuántas políticas públicas se diseñan y ejecutan desde la perspectiva de género y diversidad en los tres poderes del Estado, legislativo, ejecutivo y judicial. Al desafío de la transversalización también se le suma el de la expansión y la multiplicación de las herramientas, de los dispositivos, de los contenidos, también incluso en la necesidad de poder repensar los contenidos y bibliografía permanentemente, de poder trabajarlos también a la luz de su actualización en una realidad que está en movimiento constante, reconocer e indagar en qué medida la interseccionalidad se expresa en esos contenidos, en esa política pedagógica que necesitamos que sea transversal y que llegue cada vez más a todas, todes, todos desde la singularidad de sus historias, escenarios y prácticas. Aún los desafíos son muchos y grandes en la construcción de redes desde los feminismos. Desde los distintos espacios que habitamos, es posible y tiene, desde ya, una construcción de futuro bastante marcada en la hoja de ruta que trabajamos.

## HACIA LA CARACTERIZACIÓN DE LA PROPUESTA, PERFIL DE LXS PARTICIPANTES

La propuesta pedagógica llamada “Formación de Formadorxs en Género” estuvo orientada a los equipos y personas que estuvieron —o pudieran estar— a cargo de implementar capacitaciones sobre dicha temática en las instituciones universitarias, en el marco de la Ley Micaela. La misma fue pensada en base a los considerandos de la resolución de la Secretaría de Políticas Universitarias (Resolución SPU N° 421-2019) que impulsó un trayecto formativo materializado con la puesta en marcha de un plan de capacitación sobre la temática de género y prevención de la violencia en consonancia con la producción y la divulgación de material de difusión sobre la temática.

En términos programáticos el propósito fue generar y compartir un espacio de reflexión sobre el trabajo que se viene realizando para prevenir y atender las violencias por razones de género en el sistema universitario. Se ha buscado un diálogo permanente a través de distintas experiencias, propuestas y preocupaciones, identificando avances, obstáculos y desafíos a recorrer en el futuro, en pos de afianzar las políticas institucionales en este campo específico.

En este apartado nos interesa exponer ciertas cuestiones referidas a la presentación, de forma anónima, de los datos de inscripción brindados por las mismas personas al momento de registrarse a la capacitación. Si bien la totalidad de las personas matriculadas en el Campus Virtual Universitario Nacional —plataforma utilizada para el desarrollo de dicha formación— fue de 281 estudiantes, el desarrollo presentado más adelante, reportará datos sobre las 261 personas que se inscribieron mediante la implementación de un formulario de Google. Este formulario posibilitó acceder a un número mayor de datos de forma homogénea, es decir, con un mayor volumen de respuestas completas durante un mismo período de recolección.

La inscripción se clasificó desde los siguientes ítems:

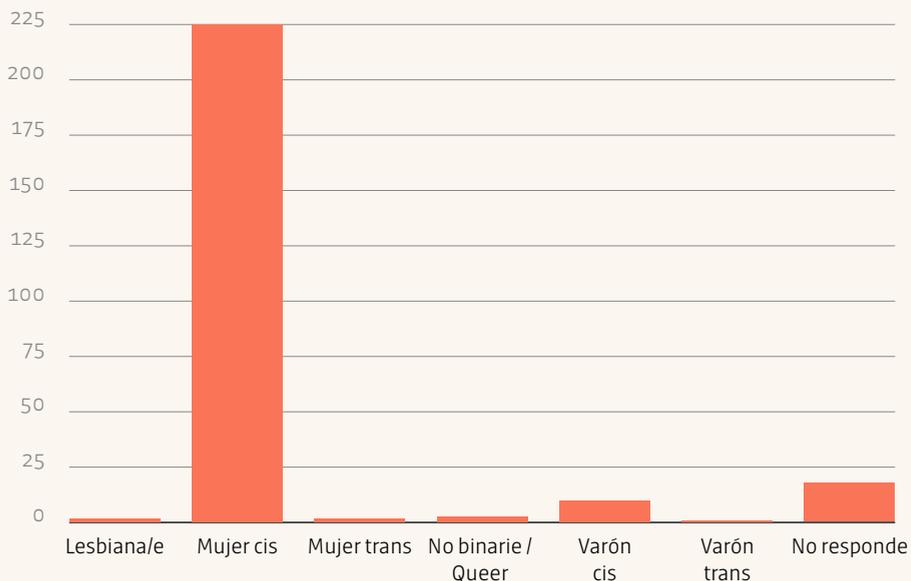
1. Identidad de género autopercebida
2. Formación de grado o posgrado, ya sea alcanzada o en curso
3. CPRES de pertenencia
4. Universidad de pertenencia
5. Área de desempeño
6. Tipo de dedicación

1. Ahora bien, en cuanto a la identidad de género cabe destacar que la información solicitada no revestía obligatoriedad en su respuesta y la pregunta que indagaba sobre este aspecto era de carácter abierta, es decir que su respuesta ha sido establecida como libre, en consecuencia, no contaba con categorías de respuesta establecidas con antelación, permitiendo entonces recuperar los múltiples sentidos acerca de la concepción sobre la identidad de género autopercebida de las personas asistentes. Así, se muestran agrupadas las categorías de respuestas tal cual fueron consignadas por las 261 personas inscriptas.

CATEGORÍAS SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO AUTOPERCIBIDA	CANTIDAD DE PERSONAS RESPONDIENTES
Lesbiana/e	2
Mujer cis	225
Mujer trans	2
No binarie / Queer	3
Varón cis	10
Varón trans	1
No responde	18
<b>Total</b>	<b>261</b>

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 1, identidad de género autopercebida:

Formación de Formadorxs en Género: cantidad de personas inscritas, según identidad de género autopercebida.



2. En cuanto a la información solicitada al momento de la inscripción en relación a la formación de grado o posgrado alcanzada o en curso es pertinente señalar que la pregunta que indagaba sobre este aspecto era de carácter abierta y obligatoria, esto es, no contaba con categorías de respuesta establecidas con antelación. De este modo, y a nivel general, la información es la siguiente:

FORMACIÓN DE GRADO O POSGRADO, ALCANZADA O EN CURSO	CANTIDAD DE PERSONAS RESPONDIENTES
Grado	155
Posgrado	8
Maestría	30
Magíster	13
Doctorado	35
Especialización	12
Tecnicatura	5
Sin formación sistematizada	3
Total Inscriptxs	261

En cuanto a la formación de grado, se nombran las carreras universitarias que se han registrado con mayor frecuencia, a saber, aquellas pertenecientes al ámbito de las Humanidades y Ciencias Sociales:

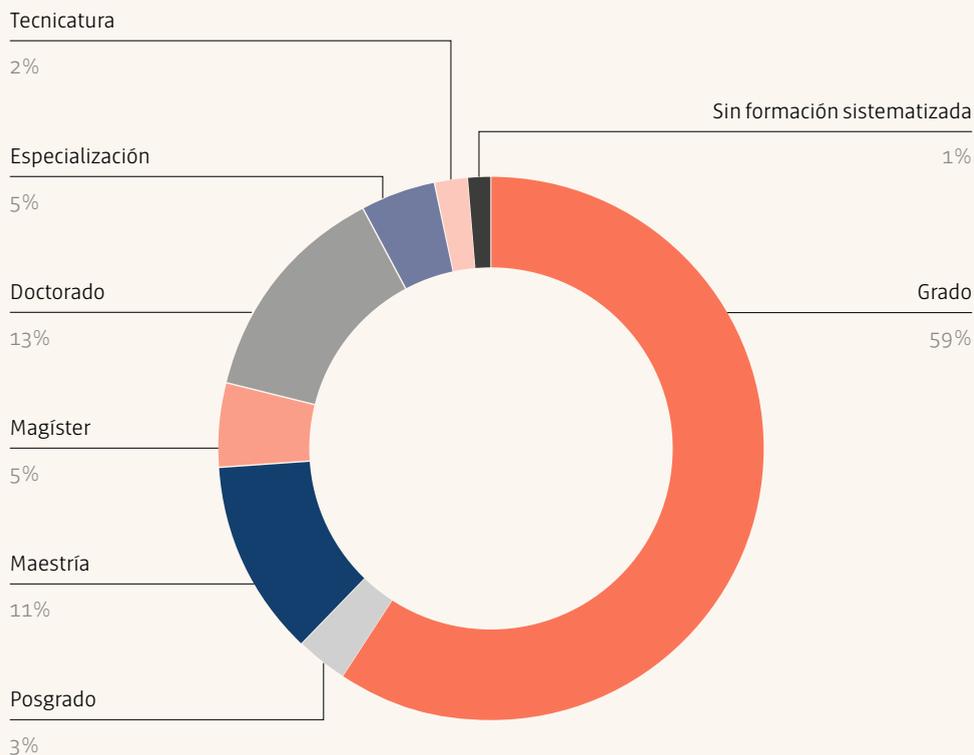
- Abogacía
- Licenciatura en Ciencias de la Educación
- Licenciatura en Ciencias Políticas
- Licenciatura en Comunicación Social
- Licenciatura en Psicología
- Licenciatura en Sociología
- Licenciatura en Trabajo Social

Asimismo, es interesante destacar el registro de aquellas carreras relacionadas con la esfera de la salud física:

- Licenciatura en Educación Física
- Licenciatura en Enfermería
- Licenciatura en Fonoaudiología
- Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría
- Licenciatura en Nutrición
- Licenciatura en Obstetricia
- Medicina Veterinaria

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 2, formación de grado o posgrado alcanzada o en curso:

Formación de Formadorxs en Género: porcentaje de personas inscriptas, según formación académica alcanzada o en curso.



3. Con respecto a la información solicitada al momento de la inscripción sobre la pertenencia a los diversos Consejos Regionales de Planificación de la Educación Superior (CPRES), cabe señalar que la pregunta era de carácter cerrada y obligatoria, ofreciendo las siguientes categorías de respuesta:

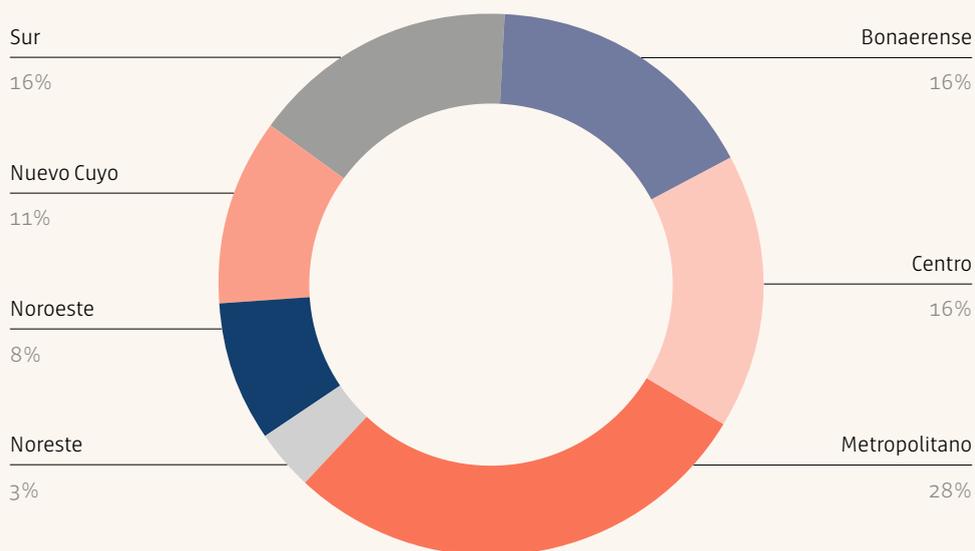
- CPRES Bonaerense
- CPRES Centro
- CPRES Metropolitano
- CPRES Noreste
- CPRES Noroeste
- CPRES Nuevo Cuyo
- CPRES Sur

En efecto, se ha registrado la siguiente distribución de los mismos encontrándose todos los CPRES representados con participación en el trayecto formativo:

CPRES	CANTIDAD DE INSCRIPTXS
Bonaerense	43
Centro	43
Metropolitano	74
Noreste	10
Noroeste	21
Nuevo Cuyo	29
Sur	41
Total	261

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 3, CPRES de pertenencia:

Formación de Formadorxs en Género: porcentaje de personas inscriptas, según CPRES de pertenencia.



4. Con respecto al registro de la información relacionada con la pertenencia universitaria de las personas inscriptas, es necesario señalar que la pregunta era de carácter obligatoria y abierta, es decir, que no contaba con categorías prefijadas de respuestas. De este modo, y en relación con los CPRES de pertenencia, se ha registrado la siguiente distribución en cuanto a la pertenencia institucional universitaria:

CPRES BONAERENSE	INSCRIPTXS
Universidad Pedagógica Nacional (UNIPE)	4
Universidad Nacional de La Plata (UNLP)	6
Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP)	5
Universidad Nacional de San Antonio de Areco (UNSAAdA)	5
Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN)	5
Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires (UNNOBA)	8
Universidad Nacional del Sur (UNS)	5
Universidad Provincial del Sudoeste (UPSO)	5
Total	43

CPRES CENTRO	INSCRIPTXS
Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER)	6
Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER)	4
Universidad Nacional de Rafaela (UNRAF)	5
Universidad Nacional de Río Cuarto (UNRC)	5
Universidad Nacional de Rosario (UNR)	6
Universidad Nacional de Villa María (UNVM)	5
Universidad Nacional del Litoral (UNL)	3
Universidad Provincial de Córdoba (UPC)	9
Total	43

**CPRES METROPOLITANO****INSCRIPTXS**

---

Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA)	5
Instituto Universitario de Seguridad Marítima (IUSM)	2
Universidad de Buenos Aires (UBA)	6
Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ)	5
Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV)	3
Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS)	4
Universidad Nacional de Hurlingham (UNAHUR)	2
Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ)	2
Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM)	5
Universidad Nacional de Lanús (UNLA)	1
Universidad Nacional de Las Artes (UNA)	12
Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ)	5
Universidad Nacional de Luján (UNLU)	3
Universidad Nacional de Moreno (UNM)	4
Universidad Nacional del Oeste (UNO)	5
Universidad Nacional de Quilmes (UNQUI)	3
Universidad Nacional de San Martín (UNSAM)	2
Universidad Nacional de Tres de Febrero (UNTREF)	5
<hr/>	
Total	74

**CPRES NORESTE****INSCRIPTXS**

---

Universidad Nacional de Misiones (UNaM)	5
Universidad Nacional del Alto Uruguay (UNAU)	5
<hr/>	
Total	10

<b>CPRES NOROESTE</b>	<b>INSCRIPTXS</b>
Universidad Nacional de Catamarca (UNCA)	5
Universidad Nacional de Formosa (UNaF)	2
Universidad Nacional de Jujuy (UNJU)	6
Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE)	4
Universidad Nacional de Tucumán (UNT)	4
<b>Total</b>	<b>21</b>

<b>CPRES NUEVO CUYO</b>	<b>INSCRIPTXS</b>
Universidad Nacional de Chilecito (UNDEC)	6
Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)	5
Universidad Nacional de La Rioja (UNLaR)	4
Universidad Nacional de San Juan (UNSJ)	3
Universidad Nacional de San Luis (UNSL)	6
Universidad Nacional de Villa Mercedes (UNViMe)	5
<b>Total</b>	<b>29</b>

<b>CPRES SUR</b>	<b>INSCRIPTXS</b>
Instituto Universitario Patagónico de Las Artes (IUPA)	5
Universidad del Chubut (UDC)	6
Universidad Nacional de La Pampa (UNLPam)	5
Universidad Nacional de La Patagonia Austral (UNPA)	3
Universidad Nacional de La Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB)	6
Universidad Nacional de Río Negro (UNRN)	5

Universidad Nacional de Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur (UNTF)	4
Universidad Nacional del Comahue-Centro Regional Zona Atlántica (UNcoma)	7
<hr/>	
Total	41

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 4, universidad de pertenencia, registrándose personas pertenecientes a 55 instituciones universidades distintas:

Formación de Formadorxs en Género: cantidad de personas inscriptas, según universidad de pertenencia.



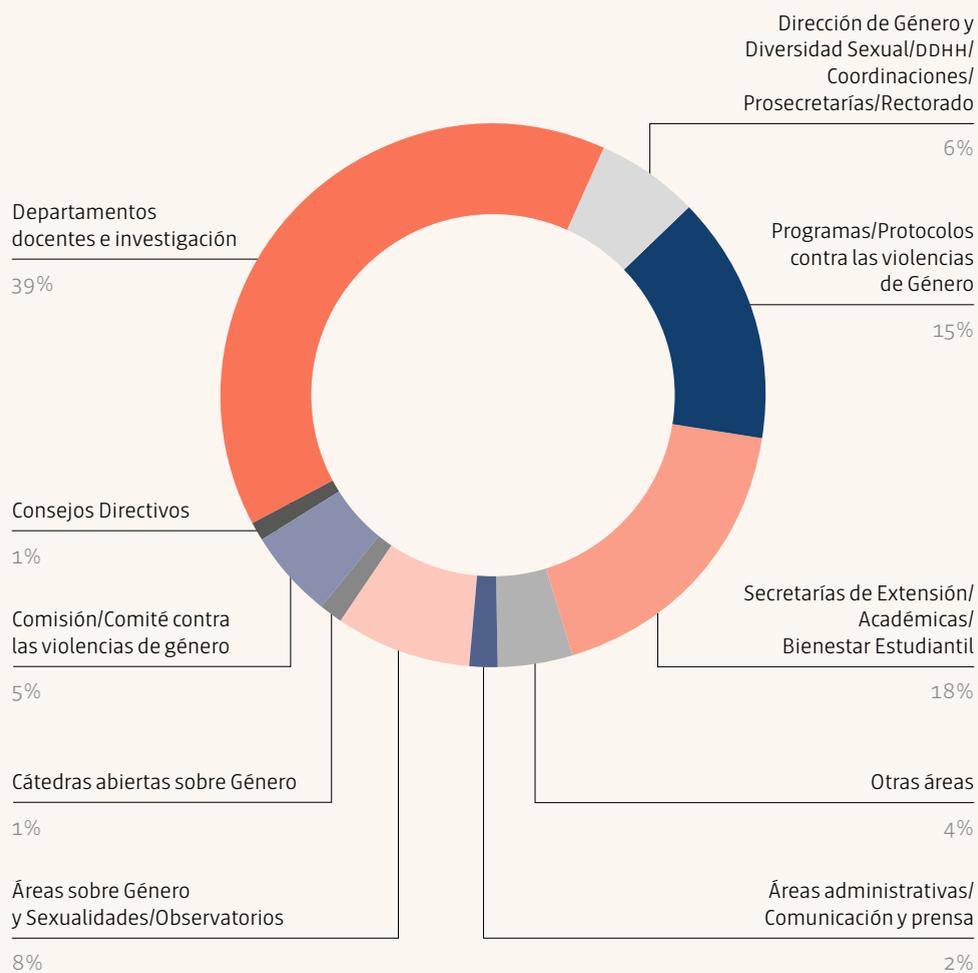


5. Con respecto al registro de la información relacionada con el área de desempeño de las personas inscritas, cabe señalar que la pregunta que indagaba sobre dicho aspecto era de carácter obligatoria y abierta, es decir, que no contaba con categorías prefijadas de respuestas. De este modo, y a nivel general, se ha sistematizado dicha información de la siguiente manera:

ÁREAS DE DESEMPEÑO	INSCRIPTXS
Áreas administrativas/Comunicación y prensa	5
Áreas sobre Género y Sexualidades/Observatorios	21
Cátedras abiertas sobre Género	3
Comisión/Comité contra las violencias de género	14
Consejos Directivos	3
Departamentos docentes e investigación	103
Dirección de Género y Diversidad Sexual/DDHH/ Coordinaciones/Prosecretarías/Rectorado	16
Programas/Protocolos contra las violencias de Género	38
Secretarías de Extensión/Académicas/Bienestar Estudiantil	47
Otras áreas	11
<b>Total</b>	<b>261</b>

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 5, áreas de desempeño:

Formación de Formadorxs en Género: porcentaje de personas inscriptas, según áreas de desempeño.



6. Por último, en cuanto al tipo de dedicación en relación con el desempeño de aquellas personas inscriptas al presente trayecto formativo, cabe señalar que la información solicitada no revestía obligatoriedad en su respuesta, aunque se facilitaron, a modo de sugerencia, las siguientes categorías de respuesta:

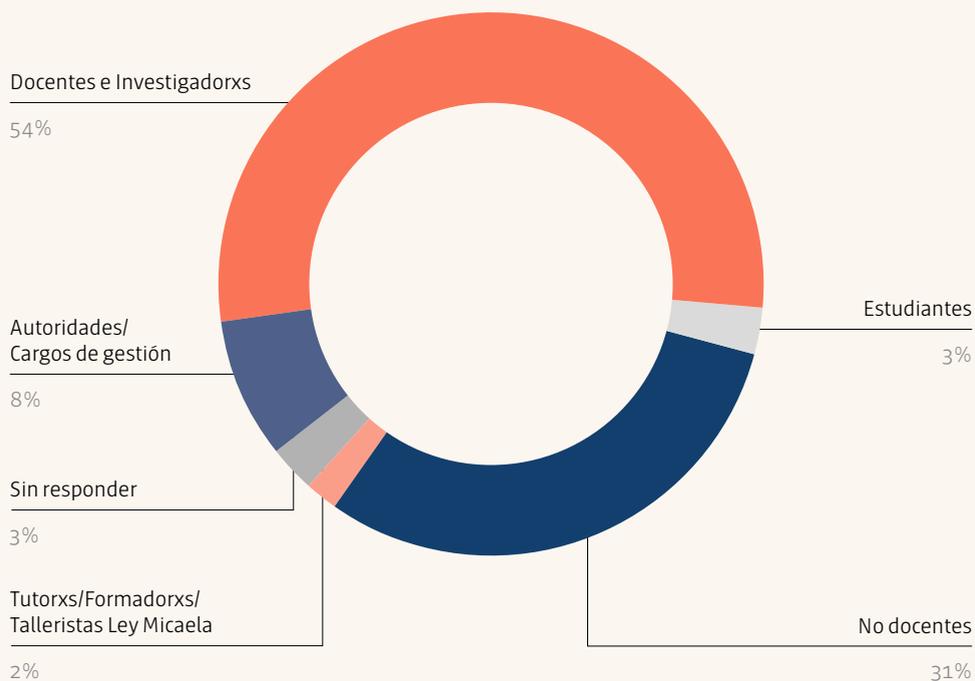
- Docente
- Nodocente
- Investigación
- Otra (de carácter libre)

En este sentido, y a nivel general, se ha sistematizado dicha información de la siguiente manera:

TIPO DE DEDICACIÓN	INSCRIPTXS
Autoridades/Cargos de gestión	22
Docentes e investigadorxs	140
Estudiantes	7
Nodocentes	80
Tutorxs/Formadorxs/Talleristas Ley Micaela	5
Sin responder	7
Total	261

A continuación, se muestra en términos gráficos el ítem 6, tipo de dedicación:

Formación de Formadorxs en Género: Porcentaje de personas inscriptas, según tipo de dedicación



En síntesis, finalizando este recorrido reflexivo en torno de la experiencia, interesa puntualizar que la misma ha sido sumamente enriquecedora y desafiante en sus múltiples dimensiones, habiendo en estas páginas sólo compartido algunos aspectos que se complementan con los desarrollos subsiguientes.

## SEGUNDA PARTE

### POSTALES DEL TRAYECTO FORMATIVO: REFLEXIONES PEDAGÓGICAS

A partir de los cuatro ejes definidos para dar materialidad al Plan Trayecto Formativo Federal en cuestiones de Género 2021, desarrollamos un Trayecto de “Formación de formadorxs” orientado a los equipos y personas que estén —o puedan estar— a cargo de implementar capacitaciones sobre dicha temática en el marco de la Ley Micaela en las instituciones universitarias. El mismo se planificó en base a dos objetivos centrales, por un lado, contribuir con estrategias metodológicas, pedagógicas y didácticas específicas a fin de brindar una formación integral y situada de los abordajes futuros o en tránsito, permitiendo recuperar y revisar los contenidos teóricos y lineamientos pedagógicos impulsados en el marco de la Ley desde las distintas Universidades. Por otro lado, socializar herramientas útiles en la planificación y desarrollo de las distintas capacitaciones, con el objetivo de continuar fortaleciendo la aplicación y efectividad de la Ley al interior de los diversos espacios universitarios. Dicho trayecto permitió identificar las fortalezas y obstáculos para la consolidación de las distintas propuestas de enseñanza, mediante la realización de espacios de debate y evaluación común.

Teniendo en cuenta el carácter federal de la propuesta formativa, recuperamos en estas páginas una serie de emergentes y experiencias valiosas para seguir pensando políticas institucionales y propuestas de capacitaciones futuras. Sintetizamos entonces algunos tópicos que dan cuenta de los itinerarios de formación, apoyándonos fundamentalmente en las voces de los participantes con quienes fuimos construyendo nuevas preguntas y aportes en la tarea de repensar y diseñar capacitaciones situadas desde la perspectiva de géneros y derechos.

Como se mencionara anteriormente, la experiencia formativa contó con la participación de 54 universidades y dependencias académicas, construyendo un

encuentro federal y democrático, con alrededor de cuatro representantes por institución. La propuesta se desarrolló íntegramente en formato virtual, no sólo por haberse realizado en contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio, a raíz de la pandemia por COVID-19, sino también porque fue la manera de garantizar la participación en simultáneo de personas de distintas universidades del país.

El trayecto estuvo organizado en tres módulos temáticos, cada uno de los cuales contó con una *guía de lectura* que orientó el recorrido por el material audiovisual producido para esa instancia en particular y por la bibliografía de referencia, destacando elementos teóricos centrales y proponiendo preguntas disparadoras. La suma de esas tres guías de lectura conforma un cuadernillo cuyo objetivo es: orientar el diseño e implementación de propuestas formativas que den cumplimiento a lo estipulado por la Ley Micaela, permitir establecer acuerdos básicos respecto a algunas discusiones, y ofrecer herramientas para la definición de contenidos y modalidades. En resumen, que acompañe y potencie las capacidades institucionales para tal fin, recuperando experiencias y saberes previos, e incorporando conocimientos y abordajes interdisciplinarios novedosos frente a una problemática constitutivamente compleja. A su vez, cada módulo tuvo un foro de debate en el que se plantearon diversas consignas a ser trabajadas por los participantes a lo largo de una semana. Estas instancias fueron moderadas por una dupla pedagógica perteneciente a cada CPRES distribuidas en diez comisiones.

Uno de los objetivos centrales de esta reconstrucción de la experiencia consiste en recuperar las ideas e interrogantes que emergieron con más fuerza de ese espacio plural y participativo que han sido los foros de debate. Pero antes de ello quisiéramos presentar el fundamento teórico-político y pedagógico-epistemológico que dio origen a la estructura de esta propuesta formativa.

Se han tomado como base las ideas constituyentes del campo de las pedagogías críticas y las pedagogías feministas, así como las metodologías impulsadas desde los espacios de educación popular, las cuales fomentan la participación activa y propician la emergencia de saberes, conocimientos y experiencias previas en el propio proceso formativo. En ese sentido, la propuesta se centró fundamentalmente en la idea de construcción de conocimiento situado como base para la planificación y ejecución, es decir, en la importancia de elaborar una metodología

que se ajuste a los distintos perfiles y trayectorias de personas a capacitar, y que dialogue con sus problemáticas.

Bajo el entendimiento de que la obligatoriedad de la Ley Micaela nos conduce a la necesidad de pensar capacitaciones para grupos sumamente heterogéneos, armar un plan de capacitación contextualizado resulta la forma más eficaz y eficiente para la construcción colectiva de saberes significativos para quienes participen del espacio formativo. Por ello, se decidió la utilización del dispositivo de foro —como alternativa al dispositivo taller que requiere de la puesta en escena del cuerpo en la presencialidad— como forma de organización del espacio de enseñanza-aprendizaje, ya que es una herramienta que habilita y promueve que cada una de las personas tome la palabra y pueda hablar por sí misma, y a la vez permite el encuentro con otras voces, que traen otras perspectivas, otras experiencias, otras ideas u otras miradas sobre una misma problemática. Esta dinámica buscó producir ese encuentro y a la vez generar las condiciones para interrogar o problematizar colectivamente los estereotipos, prejuicios o ideas que puedan surgir, y a partir de esa reflexión crítica contribuir a una transformación de prácticas y discursos con la incorporación de las perspectivas de derechos humanos, de géneros, de diversidades, de interseccionalidad e interculturalidad que las duplas pedagógicas presentaron como fundamento teórico de la propuesta a través de la moderación.

Otra de las características de la propuesta pedagógica radicó en habilitar un espacio para la emergencia de emociones y el trabajo con y a partir de ellas. Partiendo de la base de que impulsamos un espacio de formación de formadorxs para trabajar temáticas vinculadas a la violencia por motivos de género, que no son temas técnicos ni abstracciones de la realidad, no podemos desconocer las implicancias que esta problemática acarrea, en un sentido amplio.

Nos encontramos en espacios donde les participantes van removiendo, movilizándolo y reconociendo muchas de esas violencias en sus propias trayectorias de vida, por lo que resulta fundamental, por un lado, considerar estos aspectos como una posible puerta de entrada a los universos subjetivos de quienes estamos capacitando, y por otro, generar espacios cuidados y responsables. Esto ha implicado desde el rol de coordinación la disposición a alojar la incertidumbre, todo

aquello que se sale de lo planificado, y nos obliga a ir realizando ajustes sobre la marcha. Cabe destacar que para ello ha sido crucial el trabajo articulado y el diálogo permanente con las duplas pedagógicas a cargo de cada una de las comisiones de trabajo.

## VOCES QUE RESUENAN

En el primer módulo, cuyo título fue “Construir una propuesta de capacitación en género de manera situada”, se realizó un recorrido por las distintas políticas e iniciativas que desde RUGE se han impulsado en un proceso dinámico de transformación del sistema universitario en los últimos años en materia de género, dirigidas tanto a eliminar las violencias y discriminación hacia las mujeres y la comunidad LGBTQ+, como a configurar nuevas tramas relacionales e institucionales igualitarias. Allí, la consigna propuesta para el foro-debate rondó en torno a identificar elementos centrales que —como capacitadorxs— debemos tener en cuenta a la hora de pensar nuestras capacitaciones en el marco de la Ley Micaela. De esta manera, se propuso a les cursantes señalar aspectos de la planificación y ejecución de las mismas que puedan resultar problemáticos. Con estos disparadores, invitamos también a reflexionar sobre las propias experiencias implementadas, revisándolas desde los aportes de los materiales y tomando lo compartido por otras unidades académicas en el foro inicial.

De las participaciones surge con fuerza la importancia de explicitar el porqué de la obligatoriedad de la Ley Micaela al iniciar una capacitación. Teniendo en cuenta que la misma ley establece que las capacitaciones en género sean de carácter permanente y obligatorio, quienes participaron de la formación y han tenido alguna experiencia en la implementación de dicha normativa manifiestan que cumplir con estas condiciones representa un desafío. A diferencia de un curso en el que alguien se inscribe por interés o curiosidad, cuando la capacitación se instala como obligatoria puede *a priori* generar resistencias, producto de prejuicios o simple desconocimiento, con las cuales habrá que trabajar. En ese sentido aparece la pregunta respecto de ¿cómo motivamos o hacemos que se sientan

convocadas por la temática aquellas personas que no lo están?, y hubo quienes frente a este interrogante enunciaron como posible respuesta que para que una capacitación se vuelva significativa, resulta estratégico hablar de las problemáticas que atraviesan nuestras prácticas cotidianas, por ejemplo, utilizando la referencia a situaciones y datos reales, de la institución de pertenencia. Es decir, es necesario sensibilizar a la comunidad educativa acerca de la problemática de la violencia por motivos de género, y de la responsabilidad social que tenemos quienes nos desempeñamos como trabajadores y trabajadoras de instituciones públicas, de modo tal que se comprenda la obligatoriedad como un intento por garantizar instituciones libres de violencia, y no como mera imposición. Aparece con fuerza la noción de corresponsabilidad: la necesidad de que cada quien se comprometa con su realidad desde el lugar que le toque ocupar. A su vez, puede ser provechoso potenciar la participación de quienes cuenten con algún recorrido, ya sea académico o de militancia en la temática, para sumar voces de pares que pongan sobre la mesa el problema y sus aristas.

Según los aportes de quienes participaron del trayecto formativo, las resistencias muchas veces pueden aparecer bajo la forma de “corrección política”. Efectivamente, es un reto para quien se desempeñe en el rol de coordinación, derribar esa barrera, tomando en cuenta que la implementación de la Ley Micaela en el sistema universitario remite para la mayoría de las personas a una capacitación en su ámbito laboral, en el cual existe una relación de dependencia, que como tal es asimétrica y verticalista. Nos encontraremos, por lo tanto, frente al miedo de algunos participantes de decir algo que luego pueda ser motivo de represalias o juzgamiento, siendo fundamental construir un espacio cuidado y de confianza, explicitando la invitación a transitar y compartir la incomodidad de manera colectiva a fin de producir condiciones que contrarresten esos temores y que habiliten la palabra.

Por otro lado, trabajar la dimensión de la capacitación permanente o continua implica fortalecer la capacidad institucional de planificación, así como la decisión política de designación de presupuesto y recursos. Esto último también es señalado por las cursantes como uno de los principales obstáculos o desafíos, respecto de los cuales proponen estrategias vinculadas a: la realización previa de

un diagnóstico del grupo al que se capacitará, para conocer sus características y anticiparse a posibles resistencias; la utilización de marcos normativos nacionales e internacionales que encuadren y contextualicen la capacitación y a la temática, corriendo la discusión del plano de la ideología, el gusto o interés personal de quienes dicten la formación. Es interesante también situar que algunas intervenciones han destacado la posibilidad de apelar a la red (RUGE) como legitimadora de nuestras prácticas, es decir como respaldo a la decisión institucional de dar curso a la capacitación obligatoria y permanente en cumplimiento de la [Ley Micaela](#).

### Ensayando pedagogías feministas

El segundo módulo, titulado “Las propuestas pedagógicas de capacitación en Género: particularidades y formatos”, estuvo centrado en abordar algunos aspectos que se constituyen en herramientas para planificar y proyectar intervenciones formativas, tales como: las implicancias de los roles de coordinación, los tiempos en la preparación de un taller, los distintos formatos para diseñarlos, entre otros; abordando las resistencias que pueden aparecer. Repusimos la importancia de la tarea de planificación y preparación de las instancias formativas, sosteniendo que, en gran medida, el éxito de nuestra actividad y el cumplimiento de nuestros objetivos estará ligado a esta dimensión. Hecho que contribuye a disminuir nuestro margen de improvisación, aun cuando surjan cuestiones no previstas, propias de todo proceso social.

Al reflexionar sobre las características y dinámicas que asumen los espacios de sensibilización y capacitación sobre géneros y violencias por motivos de género, se comparte la necesidad de problematizar fundamentalmente en torno al posicionamiento ético, político y epistémico que requiere abordar los talleres desde las pedagogías críticas feministas, asumiendo estos espacios de formación como construcciones posibles en el intercambio colectivo, propiciando instancias de reflexión crítica, (de)construcción de saberes y prácticas que buscan movilizar la subjetividad de cada una.

Se buscó una aproximación al desafío que implica el rol de capacitadorxs, para revisar —en clave crítica y constructiva— nuestras propuestas, acciones y dispositivos, e incluso nuestros propios preconceptos y prejuicios desde la implicación docente. Allí, la consigna consistió en presentar dos situaciones dilemáticas o complejas que pudieran presentarse en el contexto de una capacitación sobre géneros y diversidades, y se solicitó a los participantes que comentaran cómo las abordarían desde el rol de coordinación, requiriéndoles luego la elaboración de un texto breve en el que dieran cuenta de cuáles son los elementos a tener en cuenta ante ese tipo de situaciones. A saber, en base al recorrido y los materiales propuestos en la guía de lectura correspondiente a este módulo, propusimos un ejercicio para revisar nuestro rol como coordinadorxs, contemplando las siguientes situaciones: 1) En una ronda, una persona toma la palabra para expresar que “El feminismo es el machismo, pero al revés” ¿Qué hacemos como facilitadorxs?; 2) Una integrante del grupo toma la palabra para contar una experiencia reciente que ahora identifica como violenta en el espacio laboral en el que se desempeñaba anteriormente, ¿cómo abordamos este testimonio desde nuestro rol de coordinación?

En relación al primer ejercicio, se menciona la necesidad de dar lugar a la pre pregunta y no clausurar aquellas posiciones que no compartimos o consideramos contrarias a la perspectiva de género desde un enfoque de los Derechos Humanos. Este tipo de comentarios y situaciones son mucho más frecuentes en los ámbitos universitarios de lo que solemos reconocer. Del intercambio en los distintos foros, se comparte el entendimiento de dichas situaciones que comportan una crítica explícita a los feminismos, como una oportunidad, dado que son intervenciones que representan creencias muy presentes en nuestra sociedad patriarcal, reflejando el estado de debate y las tensiones existentes. También se plantea la importancia de clarificar qué niveles y dimensiones de lo que supone la perspectiva de géneros queremos movilizar, problematizar, poner en cuestión en ese taller o espacio concreto. Sin dudas, la afirmación “El feminismo es el machismo, pero al revés” se sostiene en creencias arraigadas, naturalizadas, que deben tomarse y problematizar para generar movimientos y transformaciones. Este tipo de emergentes tienen el potencial de producir discusiones significativas,

contraponer visiones y lograr una mayor dinámica en los espacios pedagógico-políticos. Como explica Paula Fainsod, si “ponemos a trabajar” estas situaciones en consonancia con los propósitos del espacio de formación, se habilitarán otras preguntas y debates que permitirán salirnos de los “como si” y de las respuestas políticamente correctas. De esta forma, se recupera la dimensión subjetiva de lo que ocurre en dichas formaciones, entendiendo la importancia del rol de coordinación en estas propuestas donde estamos compartiendo sentires, donde se movilizan experiencias y concepciones personales.

Al proponernos garantizar la mayor participación posible en nuestros talleres, les participantes recuperan que, desde las pedagogías feministas, se propicia la circulación de la palabra dando lugar a las distintas voces, haciendo posible que aparezcan otras preguntas que apelan a la participación del grupo: ¿En qué sentido el feminismo es lo mismo que el machismo, pero al revés? ¿Podemos pensar ejemplos concretos en nuestras experiencias cotidianas? ¿Y podemos pensar otras opciones? ¿Cuánto puede aportar la aparición de comentarios como el de la situación 1 a la reflexión colectiva? También aparece la necesidad de desgranar esas opiniones, construir colectivamente esos conceptos: ¿Qué es el machismo? ¿Qué es el feminismo? ¿Hay distintos modos de concebirlos? La estrategia de la repregunta nos permite desmenuzar esos sentidos comunes que se naturalizan, y además solicitar que se desarrolle mejor esa idea, o preguntar por qué piensa eso la persona. Otra estrategia compartida proponía preguntar a les participantes si se consideran a sí mismas feministas o no, proponer otros interrogantes para andamiar la deconstrucción: ¿por qué hablamos de feminismos en plural? ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad de derechos? ¿Por qué alguien se opondría a la igualdad de derechos? Desde ahí es posible generar provocaciones que propicien intercambios y nos permitan conectar con otros agentes que construyen sentidos, como puede ser el rol de los medios de comunicación, nuestras biografías escolares, los preconceptos y estereotipos sobre los feminismos y las feministas.

Por otro lado, se acuerda en la necesidad de repensar el rol de la coordinación, asumiendo el papel de acompañar la instancia de construcción colectiva de saberes y generar preguntas que inviten a seguir pensando, evitando dar las

respuestas “correctas” o cerrar los debates. Se parte de recuperar las experiencias personales y opiniones de los participantes como puntapié para reflexionar sobre el marco conceptual que queremos desarrollar. Otro de los tópicos recurrentes en los aportes de los cursantes fue abordar las resistencias tratando de comprender las bases y sustentos de esas creencias, sin posicionarse desde un lugar neutral, pero disponiendo de un entorno cuidado y de respeto. Es central, en nuestro rol como facilitadorxs desde un anclaje en la pedagogía popular, no invalidar las opiniones de los participantes. Si bien esto supone buscar y habilitar procesos de reflexión crítica, también resulta importante dar cuenta del posicionamiento de nuestros espacios institucionales, la RUGE y el propio Estado, y de los cambios de paradigma en curso en esta temática. En segundo lugar, resulta necesaria la claridad en nuestros mensajes y planteos desde el cuestionamiento de las desigualdades y de las relaciones de poder, enmarcados en una tradición de un sistema hetero-normativo patriarcal. Ser facilitadorxs, supone moverse entre guiar en función de objetivos, dar espacio a lo inesperado, intervenir para promover la participación y, a su vez, tener claridad en nuestros mensajes y planteos desde el cuestionamiento de las desigualdades y de las relaciones de poder. Esto significa no sólo hacer circular la palabra, sino poner en juego dimensiones que saquen a los participantes de su zona de confort, haciendo siempre cumplir ciertos acuerdos y límites que hemos tomado como grupo, pero sin dejar de poner en tensión ciertas creencias y valores que les participantes traen.

Entonces, un primer consenso de los foros propone problematizar la afirmación con una escucha activa y manifestarnos predispuestxs al intercambio, propiciando la circulación de la palabra y la construcción de saberes colectivos. En ese sentido, es posible entender que quien expresa una idea contraria a lo que podemos pensar y creer quienes coordinamos, y a la propuesta de formación en sí, encarna un posicionamiento sostenido por un sector de la sociedad. En ese sentido, se propone no centrarnos tanto en quién lo dice sino en los supuestos sobre los cuales se asienta dicha afirmación, “no personalizar” la confrontación, debatir centrándonos en las ideas y no cuestionando a las personas.

Por otro lado, una cuestión importante en el abordaje de estas situaciones manifiesta la necesidad de estar preparadxs como equipo de coordinación para

que estas cuestiones emerjan y sabernos también implicades. En el momento de la planificación es importante pensar en recursos situados que permitan interpe- lar estas creencias y presupuestos naturalizados, así como poder registrar tam- bién las sensaciones que nos producen estas situaciones a quienes coordinamos, para no reaccionar obturando el debate o clausurando la posibilidad del intercam- bio. No se trata de evitar el conflicto, donde corremos el riesgo de caer en respues- tas relativistas ni tampoco pasar por alto, omitir o ignorar dichos aportes porque incomodan, sino de problematizar esta creencia, idea, supuesto respecto de los feminismos. El taller es un formato que apuesta a reflexionar colectivamente sobre estas ideas que se repiten en diferentes ámbitos y exigen, para quienes tra- bajamos en ámbitos universitarios, otras lecturas.

Ahora bien, para poder repreguntar se requiere la práctica de la escucha atenta ante la incomodidad y las resistencias, de la reflexión situada sabien- do que el rol de facilitadorxs es conducir y guiar un espacio de conocimiento de esa reflexión, deconstruir la relación de poder-autoridad que encripta el conoci- miento a favor de una posición de que quien conduce los procesos pedagógicos políticos de reflexión. Los espacios de taller son propicios para desarrollar algu- nos conceptos y compartir cuál es nuestra posición respecto al tema, en un marco de respeto y reponiendo los avances institucionales que en materia de géneros vienen asumiendo las universidades. Se coincide entonces, en lo estratégico de tomar la intervención como provocador, disparador y problematizarla.

En relación al segundo ejercicio, surge como consenso no perder de vista los propósitos planteados para la instancia. Si uno de nuestros objetivos es sensibi- lizar en torno a los entramados naturalizados de violencia, desigualdad, discrimi- nación por razones de género, es necesario aplicar como principio fundante la no revictimización, fundamentalmente orientando la reflexión colectiva e individual hacia el entramado de desigualdades estructurales vigentes y la no consideración del hecho de manera aislada como una particularidad. Aquí aparece con fuerza la noción de evitar la revictimización y exposición de quienes padecieron esas vio- lencias. Se coincide en la necesidad de visibilizar y accionar frente a las situacio- nes de violencias y discriminaciones por motivos de géneros que tienen lugar en el ámbito universitario, desde las herramientas existentes en un hacer reflexivo

que las vaya modificando, repensando y transformando al mismo tiempo que damos valor al testimonio. Si esa persona manifestó una situación en el espacio de taller, probablemente se sintió movilizada encontrando en él un ambiente de confianza y seguridad que la alentó a contarlo. Las participaciones de les cursantes coinciden en pensar como posibilidad de abordaje retomar dicha experiencia como disparador para introducir marcos de interpretación más amplios permitiendo complejizar la mirada sobre lo que la persona cuenta, entendiendo que no son cuestiones aisladas y de esta manera también tomar distancia de su situación privada en el sentido de considerar las sensibilidades y emociones que relatar nuestras experiencias despierta. Como facilitadorxs, siempre es importante acercarnos luego a la persona que brindó su testimonio en el espacio colectivo, compartiendo los recursos que tenemos para ofrecerle. Es importante, entonces, que las experiencias personales que surgen en los talleres, sobre todo con estas temáticas, puedan ser articuladas con el tema que propone el taller y los objetivos que plantean.

Las propuestas formativas compartidas se piensan como espacios cuidados, de confianza, espacios posibilitadores. Facilitar colectivamente el enfoque de género supone alojar a esa persona en su proceso de deconstrucción y construcción hacia una nueva interpretación del mundo: inclusiva, de comprensión de las identidades de género en diálogo con su propia subjetividad. Sabemos que esto no sucede instantáneamente, sino que requiere de un acompañamiento para el fortalecimiento de su nuevo modo de “estar y vivir” el mundo y además integrando [nuestra comunidad educativa](#).

## LA POTENCIA TRANSFORMADORA DE LO COLECTIVO

En el tercer módulo se propuso la construcción colectiva de una caja de herramientas, solicitando a lxs participantes que socializaran materiales didácticos y de lectura que hayan utilizado o que consideraran pertinentes para ser usados en capacitaciones en género en el marco de la implementación de la Ley Micaela. Como resultado de ello, se obtuvo una carpeta en la que se han compartido más

de 280 archivos, en formato de texto, imagen y audiovisual, organizados y divididos en subcarpetas, según temáticas específicas.

Como cierre del foro se brindó la consigna de compartir estrategias para evaluar las capacitaciones en Ley Micaela y debatir sobre los desafíos para la plena implementación de la Ley en el Sistema Universitario. A continuación, compartimos brevemente algunos de los tópicos que aparecieron en las respuestas a la consigna propuesta.

Se ha expresado la urgencia de que el sistema universitario rompa con el modelo binario imperante, que excluye, discrimina e invisibiliza a todas aquellas personas que no se sienten identificadas con las categorías de varón o mujer. La perspectiva de la diversidad y el respeto a la identidad de género deben ser incorporadas de manera transversal a cada una de las políticas desarrolladas por nuestras universidades, velando por el derecho al trato digno reconocido por el artículo N° 12 de la Ley Nacional de Identidad de Género N° 26.743. Por otro lado, aparece la idea de integrar la Ley Micaela con los contenidos de la Ley de Educación Sexual Integral N° 26.150, cuya implementación plena constituye aún una deuda, y más aún en el ámbito de la educación superior.

Tal como se viene desarrollando, subyace al trayecto formativo una fundamentación político-pedagógica que contempla distintas etapas para el diseño y ejecución de la propuesta. A la planificación y desarrollo de la formación le siguió como corolario final una evaluación de la misma, por parte de quienes participaron. Dicha evaluación habilitó una instancia de devolución acerca de lo que allí aconteció, es decir, generó un espacio para que se pudieran valorar contenidos, formatos y dinámicas. A su vez, contó con la posibilidad de hacer sugerencias o dejar comentarios de manera anónima. Este recurso resultó sumamente valioso a la hora de recolectar impresiones genuinas y críticas constructivas acerca de la experiencia, así como palabras de reconocimiento y/o agradecimiento, lo cual es gratificante para quienes han trabajado en la [propuesta](#).

## TERCERA PARTE

### COMPARTIENDO SABERES, PREGUNTAS Y EXPERIENCIAS SITUADAS

Este capítulo recoge los principales debates que se llevaron a cabo en las Jornadas de Formación Interna de la RUGE, el 23 y 24 de septiembre de 2021 en el Museo de la Cárcova (Universidad Nacional de las Artes, CABA). Se trató de un encuentro presencial organizado en el marco del Plan Trayecto Formativo Federal en cuestiones de Género, implementado a partir de la articulación con la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación.

El propósito de estas jornadas fue compartir un espacio de reflexión sobre el trabajo dentro del sistema universitario en relación a la prevención y atención de las violencias por razones de género. Buscamos dialogar desde las experiencias, propuestas y preocupaciones, identificando avances, obstáculos y desafíos a recorrer en pos de afianzar las políticas institucionales en este campo específico.

Desde la RUGE entendemos necesario y estratégico encontrarnos en estas jornadas de formación, reflexión y debate, en un tiempo donde, por un lado, la irrupción inédita de la pandemia profundiza las desigualdades existentes e interpela nuestro trabajo en múltiples dimensiones y escenarios. Y, por otro lado, donde nuestras agendas feministas ganan institucionalidad a partir de los avances en materia legislativa y de políticas públicas, dirigidos a ampliar y fortalecer el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las disidencias sexo-genéricas planteándonos el desafío de afianzarlas en cada universidad.

Hemos construido un primer diagnóstico acerca del recorrido transitado y de lo que aún nos queda por caminar, que nos permite, en una agenda dinámica y compleja, identificar lo realizado más algunos núcleos problemáticos, y preguntarnos:

- ¿Qué disputas se presentan y qué sentidos se construyen en torno de nuestro trabajo feminista en las universidades públicas?

- ¿Qué redefiniciones son necesarias para transversalizar y jerarquizar las políticas de gestión universitaria en géneros, más allá de las urgencias?
- ¿Cómo reposicionar la formación como una herramienta política para producir transformaciones sociales e institucionales que permitan tramas relacionales más igualitarias?
- ¿Cómo revisar nuestras estrategias y herramientas de prevención y promoción de derechos de las mujeres y disidencias sexo-genéricas; y de acompañamiento ante situaciones de violencia por razones de género? (Protocolos, capacitaciones, licencias, inclusión laboral de personas trans, reflexión sobre masculinidades, políticas de cuidados, lenguaje inclusivo, etc.).

Estos y otros interrogantes nos movilizaron en estas jornadas que sin dudas fortalecen nuestro trabajo en red, desde la participación y el intercambio de cada una de las personas que integramos y dinamizamos la RUGE cotidianamente.

## PANEL 1

### La gestión en clave feminista

Este apartado recoge el conversatorio “La gestión pública desde una praxis feminista: tensiones y disputas por la construcción de sentidos” en el que expusieron Alba Rueda (en ese entonces Subsecretaria de Políticas de Diversidad del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación) y Sandra Torlucci (Rectora Coordinadora de la Red por la Igualdad y contra las violencias de género del Consejo Interuniversitario Nacional), con Verónica Cruz, Coordinadora ejecutiva de la RUGE, como moderadora.

La reflexión comenzó remarcando la centralidad de la política en este tiempo histórico, donde hay desafíos cotidianos vinculados a la coyuntura particular de la pandemia, pero también otros más históricos y estructurales que devienen necesarios para el horizonte de nuestro trabajo.

Se trata de un tiempo que nos plantea ciertas urgencias. Frente a ellas y desde este encuadre político, teórico, epistemológico, la pregunta es cómo fortalecer esas construcciones que vamos andamiando con diferentes desarrollos. Tenemos

agendas muy nutridas en cada uno de los espacios institucionales: Sandra, desde su coordinación de la RUGE y su condición de Rectora de una universidad nacional, y Alba, desde su responsabilidad institucional como Subsecretaria en un Ministerio. Desde allí, proponemos reflexionar acerca del escenario, pensar las alianzas estratégicas y los actores con los que hay que trabajar, visualizando la heterogeneidad y disparidad de condiciones institucionales para fortalecer los procesos colectivos y comunitarios.

Nuestras construcciones requieren de un pensamiento estratégico que nos permita reconocer la disputa de poder, lo político, y propiciar el conocimiento como herramienta de transformación de las culturas institucionales. La importancia de los datos, de poder leer el escenario y la correlación de fuerzas, poniendo el conocimiento a disposición de esa agenda de gestión que necesitamos impulsar para materializar esos cambios. Necesitamos trabajar sobre los sentidos fundacionales de las violencias para no perder de vista su carácter estructural.

### **Alba Rueda (Ministerio de Mujeres, Género y Diversidades)**

Hay que romper con la estructura de sentidos y crear, abrir y validar otros modos de circulación de los saberes, la agenda no debe ser exclusivamente de la violencia. Si no se cambian las lógicas y la estructura de esa violencia, vamos a vivir reaccionando a ella y sin ocuparnos de sus sentidos fundacionales, que tienen que ver con la paridad, con la igualdad de representación, con la promoción de derechos.

¿Cuáles son nuestras estrategias entonces? Desarmar los sentidos que crearon la violencia y la desigualdad en nuestro país. También hay que poner en valor la perspectiva y la construcción histórica que hemos tenido. Romper esa invisibilización, armar esa cartografía de compañeres LGBT, por ejemplo, que han estado presentes dentro de nuestros ámbitos. Preguntarnos en el ámbito laboral dónde está mi compañera travesti, dónde están gays y lesbianas, preguntarnos efectivamente quiénes construyeron esta universidad. No es solamente la perspectiva de género la que hay poner en práctica, es de clase, es de la racialización de nuestros cuerpos, tiene que ver con nuestros territorios, con las experiencias que atravesamos, con los barrios de donde venimos. Allí tenemos que poner el foco para pluralizar y romper la desigualdad.

Pensar a las travestis en los ámbitos universitarios va a ser más fácil después de haber creado la herramienta que impulsamos desde el CIN, desde la RUGE, que es la instalación de las modificaciones en el SIU Guaraní. Esto nos va a permitir ver ese arco de situaciones, cuántas personas trans se inscriben y cuál es su recorrido académico y dónde se sitúan.

### **Sandra Torlucci (Universidad Nacional de las Artes)**

Trabajar contra lo binario debería ser el primer punto de una agenda común. La vieja dicotomía que funda el sentido común en Argentina —también la educación pública— es civilización y barbarie. Esa fue una estrategia inteligente de división y de naturalización, de definir qué es lo normal, lo que está bien. El sentido común de civilización y barbarie todavía es hegemónico, impregna el pensamiento social y nos advierte de las vinculaciones constitutivas entre saber y poder. Las universidades reproducen lógicas del orden, del orden del discurso, del orden de la distribución, del orden institucional.

En todos los procesos de construcción de normalidad, ¿quiénes quedan bajo el signo de la exclusión? Las anormalidades, las disidencias, pero también las y los artistas, y todo aquel o aquella que hace algo que no es normal para la sociedad. La civilización siempre es el problema de imposición de lo normal, es imposición de la moral. No se puede armar agenda sin ir contra esa racionalidad binaria, civilizatoria, colonizadora. Esta es la base sobre la cual hay que construir la agenda. Por ejemplo, que se discuta en las universidades el cupo laboral travesti-trans, algo que ya se está haciendo en muchas casas de estudio, es una muestra de cómo interpelar esa racionalidad.

Para trabajar en el cumplimiento de los cupos no basta con aprobar la resolución. Hay que hacerla cumplir. Y para eso hay que trabajar en los comités de paritarias, comités de incorporación e incluso jurados de los concursos. Muchas universidades van a decir no podemos poner cupo para docentes porque son concursos, entonces pongamos cupos para los jurados y trabajemos con la incorporación de perspectiva de género en las evaluaciones de ingreso a la docencia, al claustro no docente y también a todos los ingresos.

Se trata de molestar las agendas de la burocracia cuando producen exclusión.

Las guías que elaboramos para implementar cada política también son fundamentales y estratégicas porque si no cada oficina lo trata como le parece. Las guías interpelan a toda la comunidad universitaria y las invitan a pensar de otra manera, a cada nodocente, a cada docente, a cada estudiante. La guía que elaboramos en la UNA para implementar la ley de identidad de género es un gran ejemplo de esto: invita a repensarnos en relación al binarismo y a la normalidad.

Por último, en relación a los puntos de agenda, esto que estamos haciendo —la autocapacitación— también es estratégico. Mirarnos y trabajar con el reconocimiento, diagnóstico y con las herramientas que elaboramos de manera situada es fundamental. Por ejemplo, los protocolos tienen que ser revisados de manera permanente. Porque inicialmente fueron creados con la idea de ir contra las violencias, pero en las universidades las violencias presentan formas que las diferencian de las que se expresan en otras instituciones o territorios. Por ejemplo, son más frecuentes los micromachismos y la violencia simbólica, que anidan y hacen estragos en el pensamiento y en las diferentes acciones universitarias. La revisión de protocolos y las clínicas de casos tienen que ser cíclicas y permanentes; la Ley Micaela tiene que ser un recurso permanente para una capacitación que no sólo sea obligatoria en una única instancia, ya que no podemos capacitar a autoridades en dos jornadas, porque no se puede cambiar el sentido común en dos jornadas.

## PANEL 2

### Balance y desafíos de los Protocolos de Actuación

Desde hace algunos años, las universidades nacionales vienen implementando protocolos contra la discriminación y las violencias de género. Han sido una de las instituciones pioneras en crear esta herramienta, que hace énfasis en la responsabilidad institucional de acompañar, prevenir y sancionar hechos de distinta gravedad. La primera en implementarlo fue la Universidad Nacional del Comahue en 2014. Y según un informe realizado por la RUGE en 2020, el 80% de las universidades públicas contaban ya con ellos, mientras que el 20% restante estaba en

proceso de elaboración y aprobación.<sup>1</sup> Por todo esto, hoy nos encontramos en un momento muy rico de revisión y balance a partir de la experiencia acumulada en el sistema universitario.

Este apartado recoge el Conversatorio “¿Cómo y con qué herramientas intervenimos en nuestras universidades para prevenir y atender las violencias por razones de género? (Protocolos, dispositivos de escucha, etc.)” Expusieron Valeria Thus, Directora General de Derechos Humanos, UBA; Victoria Primante, Coordinadora del Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad, UNDAV; Sybil Mac Lean, psicóloga del Equipo de Atención de situaciones de violencia por razones de género, UNaM; y Romina Scocozza, abogada del Equipo de la Unidad Central de Políticas de Género, UNC; con la moderación de Claudia Harrington, Coordinadora RUGE CPRES Centro.

### Valeria Thus (Universidad de Buenos Aires)

La política pública de protocolos contra las violencias está consolidada en la Universidad de Buenos Aires, pero con el trabajo acumulado nos dimos cuenta de una serie de fisuras que tenía la herramienta inicial. Es así que en 2018 nos dimos un proceso desde el Consejo Superior para pensar la reforma. Se modificaron los principios y lineamientos. Se trabajó sobre los alcances de lo que entendemos por no revictimización y confidencialidad, incluso se estableció como una falta el violar la confidencialidad en el marco del procedimiento para cualquiera de las personas que integran o tramitan la actuación.

Contemplamos la posibilidad de extender los efectos de las sanciones a los distintos roles que ejerce la persona dentro de la institución: nodocente, docente, estudiante. También nos dimos cuenta de que nuestro protocolo, a diferencia de la mayoría de las universidades, no contemplaba los delitos sexuales, por lo menos en términos de acompañamiento. Y eso hubo que corregirlo, porque no podía ser que participáramos de hechos con connotación sexista y no en situaciones de abuso sexual, que podían tramitarse o no por instancias judiciales.

---

1 Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino. RUGE/CIN e Iniciativa Spotlight. [Disponible aquí](#).

Otra modificación importante tuvo que ver con registrar que teníamos cada vez más demandas y amparos por irregularidad en el procedimiento, porque hacíamos un procedimiento *re cool*, pero en la práctica no teníamos ni actas ni formularios. Establecimos lineamientos generales sobre la forma y el registro de las entrevistas y los informes, es decir, una suerte de estándares mínimos que cada facultad implementa de modo diverso.

En esta instancia de reforma, nos dimos un gran debate acerca del carácter punitivo de los protocolos y resolvimos crear un procedimiento alternativo que nombramos Procedimiento Especial de Seguimiento. Este procedimiento permite a las consultantes o denunciantes no iniciar el procedimiento administrativo que luego culmina en el sumario, pero aun así acceder a una instancia de escucha.

Si bien en los primeros años hubo una demanda punitivista muy marcada, que se dio en la forma de escraches y sanciones fuertes de la universidad, con el tiempo eso fue cambiando e incluso las consultantes nos plantean otras necesidades. A lo mejor lo que quieren es un pedido de disculpas y eso, en el primer protocolo, no estaba contemplado, porque la rigurosidad que tenía generaba que se llevara adelante sí o sí todo el procedimiento administrativo. Entonces, pensamos un camino alternativo y opcional. Lo más interesante es que la opción está a cargo de la persona que consulta. Y eso es una invitación a salir del lugar de la víctima y posicionarse como sujeto político que decide, que es parte de la herramienta misma que pone a su disposición la universidad.

La versión 2.0 del protocolo nos abrió nuevos desafíos y nuevas preguntas que tienen que ver con esta innovación: ¿para qué hacemos este Procedimiento Especial de Seguimiento? Y la cuestión central es si la universidad puede reparar. ¿Qué significa esto de reparar? ¿Qué y cómo? ¿Cuál es el alcance? Esa es una pregunta expresa que hacemos en las entrevistas, qué es lo que esperan de la universidad cuando nos vienen a consultar, en primer lugar.

Podemos pensar la reparación de dos modos. Un modelo de reparación centrado en las personas que consultan o denuncian, que es el procedimiento en términos de medidas protectivas y qué es lo que quiere, qué es lo que nos demandan en cada caso. Y otro modelo de reparación más alineado con el Sistema

Interamericano de Derechos Humanos, que contempla una reparación simbólica e institucional, que nos invita a pensar qué queremos decir como universidad.

### **Victoria Primante (Universidad Nacional de Avellaneda)**

En nuestra experiencia en la Universidad Nacional de Avellaneda, la reflexión respecto del protocolo comenzó poniendo en cuestión “la subjetividad heroica” —concepto que tomo de Elena de la Aldea— que tiene que ver con un modo de posicionarse ante un problema. Este posicionamiento implica una comunidad a ser salvada, a ser rescatada y en ese sentido, plantea una comunidad ajena al problema. Esta no puede ser nuestra posición frente a la desigualdad de género, a los hechos de violencia o discriminación, a la falta de paridad en el ámbito universitario. Entonces, algo de lo que surge a partir de eso es la necesidad de la corresponsabilidad que implica a la comunidad educativa en su conjunto, en la búsqueda de una solución a estas problemáticas.

Nuestro protocolo tiene como uno de sus principios la corresponsabilidad y esto lo trabajamos fuertemente cuando damos capacitaciones de la Ley Micaela, ya que difícilmente alguien pueda involucrarse en la resolución de un problema si no se siente afectado. En las capacitaciones aparece esto de “yo no me enteré”, “a mí no me pasó”, “no estaba al tanto”, parece que transitaran por otra universidad. Y es muy difícil pedirle a alguien que se comprometa con la resolución de un problema del cual ni siquiera está enterado.

Más allá del protocolo, ¿qué hacemos? ¿Qué estrategias nos damos? La Ley Micaela es muy importante, pero tampoco podemos confiar que este espacio de formación nos garantice grandes cambios. Tenemos que complejizar el nivel de respuesta para poder abordar las desigualdades y las violencias y por eso necesitamos que la comunidad universitaria se comprometa en su conjunto.

Tenemos que erradicar los discursos de odio sin entrar en contradicción con la libertad de expresión, ya que así se da el debate en las universidades. En estos casos marcamos que no es un derecho absoluto y lo contraponemos, por ejemplo, con el derecho al trato digno que establece la ley de identidad de género. La libertad de expresión no es un derecho absoluto.

Más allá de los protocolos y las capacitaciones, ¿qué generamos como respuesta? La verdad es que los protocolos han sido la llave para abrir la puerta a la institucionalización de las políticas y cada proceso de institucionalización de una política es un momento para dar la discusión con la comunidad educativa. Cada vez que presentamos un proyecto en el Consejo Superior, es un momento para dar la discusión a nivel institucional sobre determinado tema.

En la UNDAV promovimos la modificación del sistema informático universitario que registra estudiantes (SIU-Guaraní), así como el que registra docentes y nodocentes (SIU-Mapuche), ampliando la categoría identidad de género. Redactamos un proyecto que enviamos al Consejo Superior justamente para dar la discusión, porque lo que verdaderamente nos interesaba era que la comunidad educativa se enterara de que eso iba a pasar y por qué era importante que sucediera. Generamos un sistema para que quienes ya están registrados y quieren rectificar o modificar esa identidad puedan hacerlo. Pero, además, establecimos una capacitación obligatoria para el personal administrativo a cargo de implementar el procedimiento.

### **Sybil Mac Lean (Universidad Nacional de Misiones)**

En la Facultad de Humanidades de la UNaM, el primer protocolo comenzó en 2017 y su implementación estaba a cargo de un equipo de docentes, personal administrativo y militantes de agrupaciones feministas y estudiantiles. En ese momento, las demandas se inclinaban principalmente hacia un modelo punitivista: preocupaban los escraches y también las denuncias a autoridades de la facultad, que por ahí no compartían las lecturas que ese equipo estaba haciendo de ciertos fenómenos. Para todo se buscaba una respuesta homogénea: una pena, un castigo, un escrache. Se realizaron escraches a estudiantes varones que luego dejaron la universidad y eso nos generó una incomodidad muy grande. Nos preguntábamos si esa era la idea y en ese contexto se creó una oficina para complementar el protocolo, porque hacía falta un espacio de escucha que repensara el lugar de la víctima, que indagara en ese significativo, qué sentido tiene y quién lo utiliza, quién se ubica en ese lugar, o si alguien se ubica o es ubicado, si es una cuestión subjetiva o es una cuestión de objeto.

La oficina es un espacio de escucha en el sentido en el que nos corremos del lugar del saber. La universidad es un lugar del que se esperan respuestas y también de nosotros, como profesionales, se espera una respuesta. Se espera un protocolo, un lineamiento a seguir. Y nosotras empezamos a implementar una metodología diferente que tiene que ver con lo subjetivo. Preguntamos cosas como “¿y vos a qué estás dispuesta?, ¿a dónde estás dispuesta a llegar?, ¿cómo vos interpretás lo que a vos te pasó?, ¿podés dimensionar estos elementos que hacen, que indican que estás en riesgo?”. Porque la evaluación del riesgo tiene que ver con eso. Todas estas cuestiones había que evaluarlas, para poder ir construyendo junto con esa persona una respuesta posible y ahí es donde aparece la creatividad, inventar mecanismos que no nos dejen todo el tiempo atadas al procedimiento judicial.

Tenemos pendiente crear una normativa interna que nos independice un poco de la lógica judicial. Esto es escuchar a la persona, construir la respuesta junto con la persona, evaluar el riesgo y evaluar si esa persona tiene clara conciencia del riesgo.

La denuncia, en el paso de estos años, dejó de ser el primer y único recurso. Dejó de ser el recurso privilegiado para convertirse en una herramienta más al servicio de la subjetividad, cuando esa subjetividad además está informada debidamente, sabe qué puede llegar a suceder luego de denunciar y puede así decidir con información. Y sí, recuperamos o reconstruimos el valor de la confidencialidad, que en un comienzo estaba muy desdibujado en la práctica de los escraches y las denuncias públicas.

Por otro lado, queremos llegar a las masculinidades, anticiparnos a la denuncia, para que esas personas sepan que también cuentan con un espacio, porque nuestras intervenciones, ¿para qué son? Son para reparar algo. Para reparar algo en la víctima, en la persona que se pone en ese lugar de víctima, que realmente se considera víctima, pero también para reparar algo en el agresor y que no se tenga que ir de la universidad, esa no es la idea. Y, por último, que la reparación también se lleve adelante en términos colectivos y en términos estructurales, que todo el mundo asuma su responsabilidad.

Nos falta muchísimo porque no damos abasto, porque nos empiezan a llamar para ayudar en otras facultades y también, en medio de todo esto, en 2019 el protocolo deja de funcionar en la facultad y empieza a funcionar un protocolo en la universidad, que lamentablemente tiene características muy similares a un proceso judicial, que implica una des-subjetivación a mi criterio.

### **Romina Scocozza (Universidad Nacional de Córdoba)**

En la Universidad Nacional de Córdoba funciona, desde 2015, el Plan de acciones y herramientas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género. Es un plan ambicioso regido por la confidencialidad, la celeridad, la no revictimización, principios que cuesta mucho llevar a la práctica. Con el transcurrir de los años fuimos generando datos y estadísticas a partir de las intervenciones. Y así pudimos dimensionar los desafíos que tiene su implementación.

Teníamos un equipo interdisciplinario que receptaba consultas y denuncias, pero luego tenía dificultades para acompañar efectivamente a las personas que allí acudían. Quienes estábamos ahí receptando en la primera línea la demanda de la comunidad universitaria en este tema no teníamos las herramientas para reclamar que las intervenciones se realizaran de manera pertinente ya que nos encontrábamos con carencias y falencias en relación a la perspectiva y a las acciones concretas.

Por eso empezamos a trabajar en una reformulación integral del reglamento de investigaciones administrativas para incorporar la perspectiva de género en todo el proceso administrativo, y no solamente en la presentación de las denuncias y consultas. Porque nos encontrábamos con que la persona empezaba el proceso, decidía hacer la denuncia, pero luego era llamada a una ratificación. Y si esa ratificación no se producía en el área de sumarios, la denuncia no continuaba su camino administrativo, no se seguía investigando. O si se ratificaba la denuncia, resulta que "no había pruebas". Y no es que no había pruebas, sino que no había pruebas que cumplieran con los estándares probatorios que se exigen en los ámbitos penales, punitivistas, incluyendo también el disciplinamiento administrativo.

Al principio, sólo el 3% terminó en una sanción. Y eso no es gratuito. Si hay cien denuncias presentadas y tenés un porcentaje tan bajo de sanciones, claramente hay una imagen de ineficiencia, de impunidad, de que «acá yo denuncié y no pasa nada». Y esto se empezaba a manifestar en las redes sociales, a través de denuncias públicas, escraches, demandas. Porque con todo lo que implica en cuanto a costo emocional y energético hacer una denuncia, la persona viene, hace una denuncia, los colectivos acompañan estos procesos, y después no pasa nada. Esa era un poco la cuestión y los números lo verificaban.

Claramente, una desproporción así nos habla de la inaccesibilidad a la justicia administrativa, lo cual también es el derecho a la justicia. Así como tenemos el principio de inocencia y la defensa del juicio y el debido proceso, también tenemos el principio de acceso a la justicia y la tutela judicial efectiva en el ámbito administrativo y universitario. Entonces, ¿qué terminaba pasando? Las consultas no disminuían, sino que ante la ineficiencia de la investigación administrativa y de las sanciones, aumentaba significativamente la presentación de una herramienta que nosotros tenemos, que se llama “manifiesto” (también le decimos el pedido de intervención). El manifiesto, ¿qué permite? Es similar a una exposición. No inicia ningún procedimiento por sí mismo, entonces le permite a la persona o a los colectivos manifestar una determinada situación de violencia o de discriminación por cuestión de género. Y a partir de eso, el equipo, preservando siempre el principio de confidencialidad y de reserva, articulaba intervenciones de las más creativas que se puedan imaginar.

### **PANEL 3**

#### **Fortalecer la igualdad en las universidades**

Hacia el final de esta experiencia de formación, y como parte del balance de estos años de existencia de la RUGE, aparece una pregunta fundamental: ¿Cómo fortalecer el carácter plural, inclusivo e igualitario de nuestras universidades? Ese fue el título del conversatorio en el que expusieron Dora Barrancos, investigadora, historiadora, asesora presidencial; Rafael Blanco, miembro del Grupo de Estudios

sobre Sexualidades (GES) y del Equipo de Estudios de Políticas y Juventudes (EPOJU, UBA); Gisela Giamberardino, directora del Programa de Género de UNICEN; Florencia Rovetto, Secretaria del Área de Géneros y Sexualidades (UNR); con la moderación de Gisela Spasiuk, Coordinadora RUGE CPRES NEA.

La pregunta que está en el nombre de esta mesa parte suponiendo que se ha institucionalizado en nuestras universidades el carácter plural, igualitario e inclusivo por el que tantos años se ha luchado, algo que debemos contrastar con diversas realidades a lo largo y ancho de nuestro país, dentro y fuera del sistema público. Es necesario observar las tramas complejas de estas realidades, las marchas y contramarchas, para consolidar conquistas y seguir pensando estrategias y futuras líneas de acción.

Ahora bien, reconociendo la importancia sustantiva de los avances mencionados, existen aún un conjunto de desafíos que interpelan nuestra construcción cotidiana, convocándonos a fortalecer el compromiso y la responsabilidad con la construcción de universidades libres de violencias. Uno de ellos es la creación de un sistema único e integral de registro y análisis de datos sobre las violencias por motivos de género en todo el sistema público universitario, que permita actualizar y complejizar el estudio diagnóstico elaborado por RUGE en 2020; estableciendo temas prioritarios en la agenda. Otros desafíos son lograr las titulaciones respetando la identidad de género, de acuerdo a lo determinado por la Ley de Identidad de Género N° 26743; avanzar en la inclusión laboral de personas trans —travesti, transexual o transgénero— en cumplimiento de lo establecido por la Ley Nacional N° 27636; materializar la incorporación de las variables de identidad de género en los sistemas de información universitaria, y las iniciativas tendientes al uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, entre otras iniciativas.

Nos parece necesario puntualizar estas cuestiones reconociendo que permanentemente trabajamos con las urgencias, y si bien ello es importante, no resuelve la transformación de las condiciones estructurales e institucionales —en este caso en la universidad pública— que producen violencias por motivos de género. Condiciones que nos informan del carácter histórica y epistemológicamente patriarcal, eurocéntrico, logocéntrico de las culturas universitarias, cuya problematización es fundamental para sentar bases que favorezcan construcciones más

igualitarias y respetuosas de derechos. Es precisamente en esta dimensión donde la transversalidad y la integralidad de las respuestas institucionales ante las violencias deviene un requerimiento indispensable a ser abordado desde estrategias de formación permanente, las cuales deben ser impulsadas en el marco de la Ley Micaela.

## **Dora Barrancos**

### **Una nueva Ley de Educación Superior**

La necesidad de modernizar la ley que rige la vida universitaria fue remarcada con énfasis por Dora Barrancos, algo que por su importancia mencionamos ya al comienzo de este libro. En su argumentación, Dora nos decía:

Ya estamos en condiciones de pedir la reforma de la ley, para promover una serie de medidas. La primera cuestión que se plantea para el nuevo plexo legal es la renovación obligatoria de los planes de estudios en tiempos determinados. La segunda cuestión es la gratuidad del sistema de posgraduación. La otra gran manifestación que necesitamos es la incorporación de mecanismos de evaluación integrales del desempeño docente. Acabar con las parcialidades y dar garantías de sistemas de evaluación racionales. Los sistemas de evaluación que tenemos son altamente irracionales, sobre todo en relación al género.

También creo que hay que considerar la imposibilidad de reelecciones en cargo de gestión más allá de cierto número de ciclos. El sistema tiende a proteger la estabilidad de quienes han alcanzado la titularidad, cosa que estamos muy de acuerdo y es una medida fundamental porque está basada en derechos que no pueden vulnerarse, a menos que se interpongan severas inconductas. Pero la estabilidad de quienes están al frente no puede confundirse con la larga prolongación de los programas a su cargo. En la Universidad de Buenos Aires, conozco programas que datan de la década de 1980. Preocupa la falta de exigencia de actualización tópica y la consiguiente bibliografía. La ley debe exigir una renovación obligatoria de los programas, respetando el derecho fundamental de adquirir conocimiento actualizado.

A su vez, estamos seguros de que en esa ley tiene que haber una norma que se expida respecto de la paridad representacional en todos los órganos. No puede

quedar librada a la autonomía de cada casa, nada menos que la distribución paritaria de los cargos, tiene que ser por ley. La ley dice que los cargos deben ser distribuidos paritariamente. Nada del cupo, del cupo del 30, del 40, sino paridad: 50/50. Si bien la fuerza ejercida por alumnas, profesoras y administrativas hacen algunos efectos y ya se han manifestado cambios de admisibilidad de cuotas en algunas de nuestras universidades, es impostergable la exigencia normativa para que ocurra la participación igualitaria en todas las funciones de mando y de los órganos de deliberación.

La otra cuestión es la inexcusable consagración, dentro de la malla curricular, de los derechos de las mujeres y de las identidades disidentes en toda la estructura curricular del sistema universitario. Debe quedar atrás la incorporación tangencial de la perspectiva de género para ubicarla en el seno mismo de los contenidos disciplinares.

Todavía no se ha logrado una decisiva incorporación de los tópicos que constituyan la oferta de formación de grado, pues persiste la propuesta programática innovadora cuando transcurre todavía la posgraduación. Hace casi 20 años que escribimos sobre esto y todavía sigue subsistiendo. Hay carreras en donde es impresionante la lejanía. Hay algunas en donde de vez en cuando aparece un tópico. Si ustedes hacen un análisis de lo que transcurre las escuelas de derecho de nuestro país, se darán cuenta de que la forja de los profesionales jurídicos es una forja que tiene una anomalía salvaje brutal, porque ni siquiera en el momento de dar historia del derecho se da historia del derecho romano en su vertebralidad patriarcal, que es lo más enjundioso que tiene.

Es de obligación completa la Ley Micaela, pero hay que obtener una ley universitaria que asegure la observación de los derechos humanos, plegada a las garantías constitucionales y a las normas legales ganadas en materia de ciudadanía completa para las mujeres, las personas trans y todas las identidades sexogenéricas. La perspectiva de género no es un añadido, no es una línea adicional a un programa, no un remiendo para consentir con lo políticamente correcto, sino que hay que analizar la vertebración de un programa en esta perspectiva.

Finalmente, esta ley debe plantear de modo claro y preciso la obligación que tiene el sistema universitario de cumplir con el compromiso de erradicar todas las

formas de violencia de género y debe basarse en la experiencia de nuestra protagonista central: la Red Contra las Violencias surgida en el 2015, nuestra RUGE, que lleva adelante una tarea tan importante de investigación, formación y orientación.

### Rafael Blanco (Universidad de Buenos Aires)

#### El debate en torno a las masculinidades

Hoy hay una creciente atención a la agenda de masculinidades en nuestras universidades que está inscrita en el clima afectivo del hartazgo. Sobre todo, el hartazgo ante las violencias de género, que metonímicamente a veces se desplazan a la violencia hacia las mujeres. Este es un poco el clima en el cual se recorta la discusión y la intervención en torno a las masculinidades. Se va cristalizando la unión entre masculinidad y varones violentos, pero no termina de capturar ni todas las experiencias de la masculinidad, ni las expresiones de la masculinidad, ni a la totalidad de los varones. Me pregunto si el sesgo o tal vez la cristalización de varones y violencia no está invisibilizando otras experiencias y expresiones de la masculinidad.

#### Regímenes de visibilidad

Me parece vital intervenir los regímenes de visibilidad, los umbrales de intimidad pública en nuestras casas de estudio, que tal vez no habilitan la pluralidad de cuerpos, de expresiones, de identidades sexo-genéricas. Por ejemplo, ¿dónde están las lesbianas?, ¿dónde están las travestis en la universidad? Estas invisibilizaciones difícilmente sean motivo de acudir a un protocolo contra las violencias porque proceden del silencio o del dispositivo de la vergüenza como un afecto que trama nuestra vida cotidiana. ¿Cómo se modifica en términos de estrategia institucional estos umbrales de visibilidad? Entre estudiantes hay en marcha numerosas tácticas que buscan hacerlo. Grafitis, intervenciones en las aulas, intervenciones performáticas o artísticas en el espacio. Allí hay una perspectiva de género que se construye desde abajo.

## La materialidad generizada de nuestras universidades

Otra dimensión para pensar la cuestión inclusiva tiene que ver con las condiciones de habitar la universidad, la materialidad generizada de nuestras instituciones. ¿Qué espacio necesitamos para alojar la diversidad por la cual nos estamos preguntando en este encuentro? Pienso en baños inclusivos, lactarios, jardines de primera infancia, consejerías de salud sexual, espacios asistenciales.

Por otro lado, un desafío más amplio que tiene que ver con desmontar el cisexismo, con construir su opacidad. Si cuando estamos marcando el baño sin distinción de género no marcamos que hay baños que tienen distinción de género para que solo algunas personas puedan utilizarlo, en ese mismo gesto estamos exotizando un espacio y manteniendo incólume el cisexismo. Lo digo distinto: me parece importante también marcar los artefactos que construyen y reafirman constantemente los dispositivos cissexistas y heteronormativos.

## La intolerancia antigénero

En nuestras universidades, así como en otros espacios sociales, también estamos asistiendo a escenarios de fuerte odio contra las políticas de género. Lo vemos en las actividades, cuando aparecen los comentarios en las redes sociales. Hay que pensar qué hacemos con estos discursos y prácticas odiantes, cómo los desactivamos. Me pregunto, sin embargo, en un sentido más general, si entre el odio y la resistencia a estas políticas no hay matices. ¿Cómo podemos registrar formas de resistencia hacia las políticas de género que no necesariamente sean odiantes? Resistencias que pueden estar marcando matices, que pueden estar señalando tal vez un encapsulamiento de nuestros lenguajes, una burocratización de nuestras prácticas y de nuestras miradas. Quizás hay críticas y demandas que no estamos pudiendo leer.

## Gisela Giamberardino (UNICEN)

### La importancia del trabajo en red

El potencial radical de lo que venimos construyendo como práctica feminista está en la capacidad de interrumpir los consensos de las narrativas y las historias dominantes, que obviamente operan tanto en el horizonte cotidiano que llamamos

sentido común, como también en el sentido común de las propias ciencias. Pero, sin RUGE, hubiese sido imposible el trabajo que venimos llevando a cabo en cada universidad. Hay que agradecer la sororidad y la lucidez estratégica de tener toda esta red atrás, sentirla cada vez que vamos a hablar con los rectorados, con el área jurídica.

### Nuevos sentidos comunes

La única teoría que vale la pena tener es aquella con la que hay que luchar. Y si uno de los papeles centrales de la teoría crítica es el de desmontar los sentidos comunes sedimentados, la propia discusión en torno de qué es lo crítico no debería ser sustraída justamente de este ejercicio. Porque, de ser así, correremos el riesgo de construir nuevos sentidos comunes, aunque esta vez pretendidamente críticos. Por lo tanto, contra quienes pretenden construir conocimiento desde ningún lugar, pero válido para todos los lugares, nos vemos obligadas a reconocer el carácter situado de cualquier ejercicio de teorización feminista, tendiendo entonces a lo que podemos llamar una objetividad encarnada.

### Las subjetividades y las marcas de la desigualdad

Me interesa retomar la preocupación por el sujeto político de los feminismos y pensar con qué cicatrices, con qué ninguneos, con qué burlas, con qué secretos, con qué ofensas, con qué violencias llegamos las lesbianas, les no binaries, los putos, las maricas, las personas trans, las personas intersex, las personas discapacitadas a la juventud y también a la adultez. O sea, con qué cicatrices estamos llegando a la universidad y al mundo laboral.

### Florencia Rovetto (Universidad Nacional de Rosario)

#### Consolidar lo logrado

¿Cómo seguimos pensando en un programa que realmente nos permita consolidar lo que tenemos, que nos permita dejar una política instalada mientras estamos cada una de nosotras en lugares de gestión? Los lugares que hoy ocupamos son provisorios; vendrán otras después. Es necesario dialogar respecto de los problemas que nos vamos encontrando, dejar registro para también avanzar en

ciertas propuestas programáticas en un contexto de crisis que tiembla y nos hace temblar, que nos mueve y nos conmueve y que nos devuelve muchas incertezas. En ese sentido, estas jornadas nos han permitido fortalecer nuestro trabajo, planificar lo que nos proponemos hacer y comunicarlo del modo más preciso posible.

En la UNR construimos el Plan UNR Feminista 2019-2023 y trazamos unas coordenadas y unos ejes de trabajo a seguir y salimos a militarlos. En esa propuesta recuperamos antecedentes, experiencias en materia de investigación, docencia, extensión, dialogamos con todos los colectivos, articulando para sumar fortalezas y poder avanzar con acciones y proyectos evaluables en el corto y mediano plazo. Como punto de partida para ese Plan, construimos un primer diagnóstico de las trayectorias sexo-generizadas de todos los claustros, sacamos de la opacidad esos datos por primera vez en la historia de la UNR, reconociendo que ese proceso es siempre dinámico, pero el conocer nuestras realidades institucionales nos da la posibilidad de pensar mejor las políticas a llevar adelante en el marco del Plan. Políticas que requieren recurrir a la historización de biografías, propuestas institucionales, espacios de atención, etc., para analizar, por ejemplo, cómo abordar y resolver el problema de la precarización de nuestro trabajo, de las condiciones en las que los equipos técnicos intervienen y los obstáculos a remover para lograr su jerarquización. Otro aspecto central en el Plan es la transversalización de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la vida universitaria, allí estamos avanzando también con diversas estrategias.

### Generar datos con perspectiva de género

La opacidad de los datos en el sistema universitario es una constante histórica, más aún si queremos extraer esos datos sexo-generizadamente con los sistemas con los que contamos en las universidades. Por eso, en la UNR arrancamos por un diagnóstico que pudiera recoger todos los antecedentes en materia de género y sexualidad. La Ley Micaela fue la llave mágica para llegar a todas las áreas de gestión, a todas las autoridades. Al mismo tiempo que fuimos capacitando, les pedíamos que nos brindaran datos para poder seguir profundizando las políticas y democratizando el conocimiento.

## CONCLUSIONES

La consideración global de la experiencia nos lleva a reconocer que la misma ha sido posible a partir de la construcción sostenida de consensos que —no sin tensiones ni disputas— han posibilitado un conjunto de aprendizajes significativos. Aun así, volvemos a corroborar que el carácter instituyente y constitutivamente político del trabajo dinámico que desplegamos como RUGE enfrenta cada vez nuevos desafíos.

Al volver sobre la experiencia del Trayecto Formativo Federal y sobre lo que la Ley Micaela representa en términos de potencialidad, entendemos fundamental avanzar hacia la consolidación de un Programa Nacional de formación permanente en género para todo el sistema universitario. Un programa que transversalice debates en todos los ámbitos de la política universitaria, con énfasis en la formación profesional, considerando que son precisamente las personas que culminan sus estudios universitarios quienes luego se desempeñan en cargos de toma de decisiones a nivel gubernamental, o a nivel de la ejecución de las diferentes políticas públicas; y que deberían hacerlo teniendo como horizonte de sentidos el respeto, reconocimiento y la ampliación de derechos.

No obstante, el recorrido transitado en RUGE nos muestra también la necesidad de reflexionar críticamente sobre la gestión político-institucional de nuestras universidades en clave feminista, de planificar estratégicamente y proponer una agenda potente que efectivamente atienda la problemática de las violencias por motivos de género y trabaje sin pausa para entamar sentidos más democráticos, justos e igualitarios. En este sentido, la proposición de Dora en torno de conquistar-construir una nueva Ley de Educación Superior, en perspectiva feminista, es una tarea urgente que sin dudas habilita condiciones para forjar trayectorias

pluriversitarias que den cuenta de la transformación de las culturas institucionales en clave emancipatoria.

La reciente conformación del Foro de Rectoras y Vicerrectoras es un acontecimiento novedoso que fortalece la visibilización de nuestra agenda de género y las articulaciones entre las instituciones que conforman el sistema, para propiciar sinergias que se traduzcan en proyectos colectivos por la universidad feminista que queremos construir.

Vivimos tiempos críticos. Sin embargo, como RUGE tenemos la oportunidad de mirarnos, reconocernos y revisar avances y dificultades, desde posicionamientos claros y firmes, con densidad simbólica y política, movilizadas por el deseo de libertad, de igualdad y de autonomía. Estas experiencias de formación de formadorxs, y de autorreflexión colectiva enriquecen nuestro trabajo, al permitirnos volver sobre lo naturalizado, sobre lo silenciado, para que en nuestras instituciones todas las personas sean reconocidas en su dignidad, con sus rostros, nombres, inscripciones identitarias, deseos y proyectos. Y de ese modo, nuestra tarea adquiere sentido cada vez en el marco de la gramática de la política feminista.

[Links a materiales producidos por RUGE](#)

## SOBRE LAS COORDINADORAS

**María Flor Gianfrini** es Licenciada en Comunicación Social (UNLP). Investigadora, docente de grado y posgrado en la (FPYCS-UNLP). Diplomada universitaria de Equidad de género en Salud dictada por la Escuela de Gobierno y Salud de la Provincia de Buenos Aires y la UNLP, 2021. Integrante del equipo de la Dirección de Género y Diversidad, de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la UNLP. Estudiante de la Especialización en Metodologías de las Ciencias Sociales Clacso. En 2021 coordinó junto a Verónica Cruz y Florencia González la publicación *Universidad pública y praxis feminista: interpelaciones y apuestas por políticas de igualdad*.

**Candela Luquet** es Profesora en Comunicación Social (UNLP). Investigadora, docente de grado en la cátedra Práctica Integradora II en la Tecnicatura en Comunicación Popular (FPyCS-UNLP). Doctoranda en Comunicación (FPYCS-UNLP). Integrante del Equipo de la Dirección de Género y Diversidad, de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la UNL. En 2021 coordinó con Verónica Cruz y María Noelia López el libro *Transversalizar la perspectiva de género. Aportes desde una experiencia colectiva en el ingreso universitario*.

**Paula Torricella** es Licenciada en Letras y Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Se especializó en el estudio de las revistas feministas argentinas publicadas a partir de 1970. Actualmente es asesora legislativa en la H. Cámara de Diputados de la Nación, docente del Instituto Universitario Madres de Plaza de Mayo (IUNMA) y parte del Programa de Investigación y Formación sobre Género, Artes y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de las Artes (UNA). En 2012 coordinó con María Luisa Femenías y Virginia Cano el libro *Judith Butler, su filosofía a debate*.

## SOBRE LAS AUTORAS

**Claudia Alejandra Harrington** es Profesora y Licenciada en Historia (UNRC), Magíster en Ciencias Sociales (FCH-UNRC), doctoranda en Estudios de Género en el Centro de Estudios Avanzados (CEA-UNC), Profesora asociada efectiva del Departamento de Historia (FCH-UNRC) y Profesora adjunta efectiva de la carrera de Abogacía (FCH-UNRC). Coordinadora del Centro de Estudios Interdisciplinarios Género, Sociedad y Cultura (FCH-UNRC), coordinadora del Área de Actuación en Situaciones de Violencia de Género y Discriminación (UNRC), integrante de la Comisión Ejecutiva de la Red por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y coordinadora del CPRES, Centro de dicha red, período 2018-2022. Directora de proyectos de investigación y codirectora de programas de la Secretaría de Investigación y Ciencia de la UNRC.

**Eva Rodríguez Agüero** es Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires y Licenciada en Comunicación Social por la UNCuyo. Se desempeña como docente titular efectiva de la cátedra Seminario sobre Cultura Mediática y dirige el proyecto de investigación "Comunicación y género. Intervenciones, producciones y estrategias ciberactivistas al calor de la marea feminista" (SIIyP, UNCuyo). Es militante feminista. Es autora del libro *Feminismos del Sur. Mujeres, política y cultura en la Argentina de los 70* (2013) y compiladora de *Feminismos en la comunicación. Medios, redes y activismo al calor de la cuarta ola* (2020). Desde 2016 está a cargo del Instituto de Estudios de Género y Mujeres (UNCuyo) y desde 2018, de la Dirección de Carrera de la Licenciatura en Comunicación Social (UNCuyo). Integró el Comité Ejecutivo de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), período 2018-2022

**Florencia Rovetto** es responsable del Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario, investigadora independiente del CONICET, Licenciada en Comunicación Social por la UNR y Doctora en Periodismo y Ciencias de la Comunicación por la Universidad Autónoma de Barcelona. Docente y directora del

Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la UNR, integrante de la Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género del CONICET y representante en la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) por la UNR, período 2019-2022. Dirige proyectos de investigación vinculados con las temáticas de género, medios de comunicación y producción periodística.

**Gisela E. Spasiuk** es Licenciada en Trabajo Social y Magíster en Gestión de Programas Sociales (UNaM), profesora titular regular e investigadora en el campo de estudios de políticas públicas, gestión y género. También se ha desempeñado en el ámbito de instituciones públicas coordinando programas y áreas diversas, y en organizaciones sociales, en las que se destaca su militancia y trabajo, hasta la actualidad, como integrante de la red Casa de la Mujer de la provincia de Misiones. Codirectora del Centro de Estudios y Promoción de la Equidad de Géneros Flora Tristán de la Secretaría de Extensión y Vinculación Tecnológica de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la UNaM, referente de dicha casa de estudios ante la Red por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), integrante de su Comisión Ejecutiva, y coordinadora del CPRES NEA, período 2018-2022.

**Yohana Belén Sarmiento** es Licenciada en Psicología, Magíster en Género, Sociedad y Políticas (Flacso-PRIGEPP). Es representante RUGE suplente por la UNPA y Directora del Programa de Géneros y Diversidad de la misma universidad. Ha sido integrante de la Comisión Asesora en Cuestiones de Género de la UNPA. En la actualidad desarrolla actividades de docencia e investigación vinculadas a los Estudios de Género e Interseccionales. Dirige líneas institucionales y programas de géneros y diversidad en la UNPA. También ha publicado trabajos sobre género, violencias, migraciones, procesos de racialización y sexualización desde el enfoque de la interseccionalidad y la colonialidad del género.

**Karina Broggi**. Coordinadora del Trayecto de "Formación de formadorxs" (RUGE-CIN). Profesora de Historia (UNLP). Diplomada en Géneros, Políticas y Participación (UNGS). Directora de Políticas Feministas - Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad (UNLP). Docente de la materia Feminismos, Géneros y Sexualidades / Educación Sexual Integral (CNLP-UNLP). Coordinadora responsable de la implementación Ley Micaela en la UNLP. Se encuentra culminando sus estudios de la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades (FaHCE-UNLP).

**Liliana Louys** es militante feminista y por los derechos humanos. Trabaja como docente e investigadora en la Universidad Nacional de Jujuy. Dirige el Área Interdisciplinaria de Estudios de la Mujer y de Género desde su creación informal, a principios de los noventa. Desde este espacio, participa en la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito desde su inicio, como así también en redes y otras instancias de articulación feminista. Su línea de trabajo académica está principalmente orientada hacia el estudio de las políticas públicas. Actualmente, es secretaria general del gremio docente ADIUNJu (Asociación de Docentes e Investigadores de la UNJu). Integrante de la Comisión Ejecutiva de la Red por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), y coordinadora del CPRES NEA, período 2018-2022.

**Ludmila Fredes** es Directora de Género y Diversidad Sexual (UNSAM). Docente a cargo de la Cátedra Trabajo, Género y Economía del Cuidado de FSOC-UBA. Es diplomada en educación sexual integral por la Escuela de Humanidades de la UNSAM. Integrante de la RUGE-CIN. Se especializa en temáticas vinculadas a trabajo, género y economía del cuidado, violencia laboral y desigualdad de género en el ámbito universitario. Además, se encuentra a cargo de materias vinculadas a la temática en diversas diplomaturas de UBA y UNSAM.

**María José Leno** es representante de la UNPA en la Red por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y coordinadora del área de proyectos interinstitucionales del Programa Géneros y Diversidad de la UNPA. Ha sido representante en el Comité Ejecutivo de la RUGE durante

el 2018 a 2022 e integrante de la Comisión Asesora en Cuestiones de Género de la UNPA durante el mismo periodo. En la actualidad dirige diferentes programas institucionales en la línea géneros y diversidades en el Instituto Educación y Ciudadanía de las sedes Caleta Olivia y San Julián.

**Marisa Fournier.** Socióloga con estudios de posgrado en economía social. Investigadora y docente de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Dicta clases de grado y posgrado en temas de género y políticas en varias universidades nacionales. Dirige la Diplomatura en Géneros, Políticas y Participación de la UNGS y la Diplomatura Federal en Género y abordaje de las violencias por motivos de género en alianza UNGS-Ministerio de las mujeres género y diversidad de la Nación. Coordinó el CPRES Metropolitano de la Red Inter Universitaria por la igualdad y contra las violencias de género en el Consejo Interuniversitario Nacional.

**Sandra Torlucci** es Profesora en Letras. Cumple su segundo mandato como Rectora de la Universidad Nacional de las Artes, donde también ha sido decana del Departamento de Artes Dramáticas. Rectora coordinadora de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE-CIN). Es dramaturga y directora de teatro. Docente e investigadora en el campo de la semiótica y la teoría del teatro y las artes audiovisuales. Estudia los dispositivos de enunciación, su relación con la biopolítica, el análisis de la performance y el cuerpo en la escena desde una perspectiva de género. Desarrolla su actividad en la UNA, la Universidad de Buenos Aires y la Universidad del Cine, entre otras instituciones.

**Vanesa Vazquez Laba** es Doctora en Ciencias Sociales, Magíster en Investigación en Ciencias Sociales y Licenciada en Sociología por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Es Secretaria de Igualdad, Derechos y Diversidad en la Universidad Nacional de las Artes (UNA). Especialista en estudios de género, sexualidades y violencias, e investigadora del CONICET. Ha dado clases de grado y posgrado en la UBA, en la Universidad del Comahue, en la Universidad de las Islas Baleares (España) y en la Universidad de Oriente (Cuba). Publicó varios libros y artículos en revistas nacionales e internacionales y en medios gráficos. Su última publicación es

*Feminismos, género y transgénero. Breve historia desde el siglo XIX hasta nuestros días* (2019).

**Verónica Cruz** es Doctora y Magíster en Trabajo Social, especialista en Docencia Universitaria y en Gestión de la Educación Superior. Fue decana de la Facultad de Trabajo Social de la UNLP, donde actualmente se desempeña como profesora titular ordinaria e investigadora. Es Secretaria de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de la Universidad Nacional de La Plata. Integró la Comisión Ejecutiva de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGECIN), periodo 2018-2022. Es docente en cursos de posgrado, autora de numerosos artículos y capítulos de libros y compiladora de cuatro libros.

**Victoria Primante** es psicóloga (UBA), maestranda en Salud Mental Comunitaria (UNLa) con formación en Bioética Clínica y Social (Unesco), docente de Ética Profesional (Instituto Superior de Tecnicaturas para la Salud, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires), docente de Bioética Latinoamericana (UNDAV), coordinadora del Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad (UNDAV), integrante del equipo interdisciplinario que actúa en el marco del Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Machista (UNDAV), representante de UNDAV ante la Red por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), e integrante y coordinadora de su Comisión Ejecutiva, período 2022-2024. Coordinadora de la Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual (UDUAL).

<http://ruge.cin.edu.ar/>

[ruge@cin.edu.ar](mailto:ruge@cin.edu.ar)

### **Rectora Coordinadora**

Prof. Sandra Torlucci  
(Universidad Nacional de las Artes)

### **Coordinadora Ejecutiva**

Lic. Victoria Primante  
(Universidad Nacional de Avellaneda)

### **Comisión Ejecutiva 2022-2024**

Lic. Victoria Primante y Dra. Daniela Lossiggio  
(UNDAV y UNA), CPRES Metropolitano)

Dra. Gisela Giamberardino (UNICEN, CPRES  
Bonaerense)

Lic. Luciana Basso y Prof. Analía Barrionuevo  
(UNER y UNC, CPRES Centro)

Mg. Luz del Sol Sánchez (UNSa, CPRES  
Noroeste)

Prof. Analía García (UNNE, CPRES Noreste)

Dra. María Clelia Guiñazú (UNCO, CPRES  
Nuevo Cuyo)

Liliana Barrionuevo (UNP, CPRES Sur)

### **Coordinadoras del Trayecto**

#### **Formativo Federal**

Victoria Primante y Karina Broggi

### **Equipo de trabajo para esta edición**

Coordinación editorial: Marina Malfé  
y Jairo Fiorotto

Corrección: Marcos Bruzzoni

Diseño y maquetación: Gustavo Ibarra

ISBN 978-987-47765-4-9

Queda hecho el depósito que establece la  
Ley 11.723

RUGE : la formación de formadorxs en género en  
las universidades / Sandra Torlucci ... [et al.] ;  
compilación de Paula Torricella ; María Flor  
Gianfrini ; Candela Luquet. - 1a ed. - Ciudad  
Autónoma de Buenos Aires : RUGE-CIN, 2023.  
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online  
ISBN 978-987-47765-4-9

1. Educación. 2. Estudios de Género. 3. Femi-  
nismo. I. Torlucci, Sandra. II. Torricella, Paula,  
comp. III. Gianfrini, María Flor, comp. IV.  
Luquet, Candela, comp.

CDD 370.81

