



Código	FPI-002
Objeto	Protocolo de presentación de proyectos de investigación SIGEVA UNLaM
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	3
Vigencia	04/09/2019

Unidad Ejecutora:

Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales.

Programa de acreditación:

CyTMA2

Título del proyecto de investigación:

La Capacitación en Género en la Universidad Pública, desde la demanda de sus actores: La experiencia de la UNLaM 2021.

PIDC: ☒

Elija un elemento.

PII ☐

Elija un elemento.

Director del proyecto:

Dr. Federico Faggionato

Co-Director del proyecto:

Lic. María del Rosario Moure

Integrantes del equipo:

Docentes Investigadores: Crocco, Carla Lorena; Ecalte, Miriam Noemí; Hayet, María del Carmen; Kasem, Héctor Edgardo; Laclau, Cecilia Viviana; Merelli, Enrique Omar; Merino, Romina; Montes Bermudez, Paula;; Petracca Bouza, Martín Damián; Turriaga, Lorena.

Personal Apoyo Técnico Administrativo: Cabrera, Evangelina Anastasia María; Montoya Cecilia.

Fecha de inicio: 01/01/2021

Fecha de finalización: 31/12/2022

Sumario

1-Cuadro resumen de horas semanales dedicadas al proyecto por parte de director e integrantes del equipo de investigación:.....	2
2-Plan de Investigación.....	2
3-Recursos existentes.....	17
4-Presupuesto solicitado.....	17

1-Cuadro resumen de horas semanales dedicadas al proyecto por parte de director e integrantes del equipo de investigación:¹

Rol del integrante	Apellido y nombre	Cantidad de horas semanales dedicadas al proyecto
Director	Faggionato, Federico	18 hs.
Co-director	Moure, María del Rosario	18 hs
Director de Programa		
Docente-investigador UNLaM	Crocco, Carla Lorena	12 hs.
Docente-investigador UNLaM	Ecalte, Miriam Noemí	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Hayet, María del Carmen	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Kasem, Héctor Edgardo	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Laclau, Cecilia Viviana	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Merelli, Enrique Omar	9 hs.
Docente-investigador UNLaM	Merino, Romina	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Montes Bermúdez, Paula	8 hs.
Docente-investigador UNLaM	Petracca Bouza, Martín Damián	6 hs.
Docente-investigador UNLaM	Turriaga, Lorena	8 hs.
Investigador externo	Sin designar	-----
Asesor-Especialista externo	Sin designar	-----
Graduado de la UNLaM	Sin designar	-----
Alumno de carreras de postgrado UNLaM	Sin designar	-----
Alumno de carreras de grado UNLaM	Sin designar	-----
Personal de apoyo técnico administrativo	Cabrera, Evangelina Anastasia María	5 hs.
Personal de apoyo técnico administrativo	Montoya, Cecilia	5 hs

2-Plan de investigación

2.1. Resumen del Proyecto:

El presente proyecto de investigación se plantea como una herramienta para dar contenido a una respuesta. Ello nace de la necesidad de responder y materializar la capacitación en materia de género, tanto a partir de la Ley 27.499 “Micaela” como de la resolución del Honorable Consejo Superior 120 del año 2020. Es un postulado y urgencia de nuestro tiempo, la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres y disidencias para estudiantes, no docentes, docentes, funcionarias/os y autoridades en el ámbito de la UNLaM. Así, resulta un imperativo que enfrenta la dificultad organizacional, la articulación de un plan de capacitación de género a nivel institucional y la adecuación de un programa que atienda a la demanda de los distintos protagonistas de los claustros y dependencias de la UNLaM. Todo ello deriva en la necesidad de materializar en forma óptima e idónea para que la capacitación de género se transforme en una política activa, constante, expandible, creciente y presente. Al ser un proyecto de

¹ Incluir todos los integrantes del equipo de investigación, agregando tantas filas para cada rol de integrante del equipo de investigación como sea necesario.

intervención social, los actores que participan (alumnas y alumnos, docentes, no docentes, graduados y graduadas, autoridades) deben ser considerados en sus demandas según el perfil o sesgo específico de sus pertenencias e intervenciones (sin descuidar el contenido mínimo y la base elemental del conocimiento que se transmite), particularidades que se canalizarán a través del proyecto (con sus especificidades); dejando asentado que no se está solamente produciendo conocimiento sino que este sea un conocimiento situado territorialmente y contextualizado, donde será muy importante su seguimiento y continuidad en el tiempo. La Universidad se encuentra atravesada en todos sus estamentos por esta problemática (sumado a la complejidad del fenómeno “violencia” que será objeto de otro estudio) y es muy importante poder canalizar esta situación y éstas demandas, no sólo por el cumplimiento de las normas (vgr. ley 27.499 “Micaela”) sino por la necesidad de tratar la temática como así también generar nuevas y mejores condiciones para las mujeres y diversidades. La estructura elemental del esquema pasa por la raíz misma del cambio de hábitos, conductas y comportamientos a través de la herramienta que constituye la educación. Educar en género es en su esencia, avanzar al mejor desarrollo humano, interpersonal y de la comunidad, desde el eje y centro mismo de la institución.

Los objetivos que se pretenden alcanzar con este proyecto de investigación son dar perfil al contenido común, encontrar en la diversidad de formas de capacitación virtual el formato más adecuado para poder articular institucionalmente un programa que logre atender la complejidad en la diversidad de actores y así obtener una capacitación en materia de género que promueva la visibilización, la sensibilización y la reflexión sobre la diversidad y la desigualdad de géneros. Integrar, implementar, expandir, ampliar y sostener en el tiempo la capacitación, sus resultados y la mejora continua en el campo del comportamiento buscado.

2.2. Palabras clave:

Género - Diversidad – Capacitación - Intervención Social – Integración - Articulación.

2.3. Tipo de investigación:²

2.3.1. Básica:

2.3.2. Aplicada:**X**

2.3.3. Desarrollo Experimental:

2.4. Área de disciplina (código numérico y nombre): ³

5200 SOCIOLOGIA - VARIAS

² Marcar con una X según corresponda.

³ Listado disponible en: web_SCyT_UNLaM

2.5. Campo de aplicación (código numérico y nombre):⁴

1150 – PROMOCION GRAL DEL CONOCIMIENTO – CS SOCIALES.

2.6. Estado actual del conocimiento:

Para dar cuenta de la dificultad organizacional en la articulación de un plan de capacitación de género a nivel institucional y la adecuación de un programa que atienda a la demanda de los distintos actores - eje en el cual se plantea el núcleo del presente proyecto de investigación-, es necesario en primer lugar plantear la violencia de género como una problemática social y cultural compleja, originada en la desigualdad histórica que afecta a las mujeres e identidades disidentes y que requiere un abordaje en todos los niveles para dar una respuesta más eficiente basada en la transversalidad de la perspectiva de género.

Resulta fundamental tener en cuenta el deber que implica implementar la aplicación de la ley 27.499 “Micaela” (19/12/2018) y lo que allí dispone en materia de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías estableciendo que el modo y la forma de las capacitaciones estarán a cargo de los respectivos organismos.

La Universidad Nacional de La Matanza más allá de la obligación legal, asume como un imperativo la formación y capacitación en el tema. Por ello, además, forma parte del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), quien mediante Acuerdo Plenario 1076 del año 2019 (8/4/2019) se expidió sobre la organización de la capacitación obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres prevista en la “Ley Micaela” para sus autoridades superiores, docentes, no docentes y estudiantes. A la par y en ese mismo contexto, la Universidad Nacional de La Matanza integra la Red Universitaria de Género (RUGE) - organización parte del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN)-, que promueve políticas de género para el sistema universitario público, es el órgano de consulta, capacitación permanente y asesoramiento en las temáticas de su competencia, brinda asesoramiento confidencial y no vinculante.

En el marco de lo señalado anteriormente y en virtud de los principios, objetivos y misiones establecidos en el Estatuto de la Universidad y las normas reglamentarias dictadas, constituye una prioridad institucional prevenir y erradicar las situaciones de violencia contra las mujeres y las disidencias.

La UNLaM mediante la resolución 63/16 del Honorable Consejo Superior implementó un protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. Luego de efectuado un relevamiento en los distintos sectores que la conforman, se ha observado la necesidad de unificar criterios y esfuerzos en orden al mejor gobierno y la afirmación en políticas de género, materias en las cuales se considera necesario continuar desarrollando acciones asertivas y conducentes vinculadas a estas políticas y,

⁴ Listado disponible en: [web_SCyT_UNLaM](#)

en particular, el abordaje institucional de situaciones de violencia o discriminación basadas en el género u orientación sexual, en cumplimiento de la capacitación obligatoria con esta esencial perspectiva dirigida a toda la comunidad universitaria.

Se puede señalar brevemente las acciones realizadas por diversos sectores:

- el área de Bienestar Estudiantil - Secretaria de Extensión Universitaria: canaliza actualmente la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual; en conjunción con las unidades académicas (v. RHCS 63/16 donde aprueba la implementación del protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual). Se creó una línea telefónica y un correo electrónico para denuncias ante casos de violencia en la UNLaM (4616-2144 y denuncias@unlam.edu.ar);
- Servicio Social de Bienestar Estudiantil, integrado por Lic. en Trabajo Social, es el área encargada de la recepción de consultas y denuncias. Se analizan las situaciones y se definen las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- Se realizan desde el área jornadas y actividades lúdicas abiertas a la comunidad, difusión a través de folletos provistos por diferentes organizaciones que tratan la temática: prevención, asesoramiento, reconocimiento de situaciones de violencia de género.
- En mayo de 2019, desde la Secretaria de Políticas Universitarias se lanzó la convocatoria “Desarrollo de Protocolos y/o Herramientas Institucionales para la Prevención y la Intervención ante situaciones de Discriminación y/o Violencias de Género en el ámbito universitario”. Teniendo en cuenta que el Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de Violencia o Discriminación de Género u Orientación Sexual ya se encontraba implementado se decidió tomar la línea de fortalecimiento para profundizar las estrategias de difusión e intervención que prevengan todo tipo de situaciones en el ámbito Universitario. Ante esta convocatoria la Dirección de Bienestar Estudiantil diseñó el Proyecto Pr.E.V.E.N.I. que tiene como objetivo general fortalecer a través de diferentes acciones el área de prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación que se encuentra dentro de la Universidad; y como objetivos específicos difundir las herramientas institucionales existentes para el abordaje de la temática, concientizar sobre la temática dentro de los espacios de la Universidad, generar formación continua del personal que desempeña las tareas en el área de violencia y producir información que permita obtener datos cuanti y cualitativos que estadísticamente favorezcan al diseño de políticas institucionales.
- Los días 21 de junio y 5 de julio de 2019 realizaron la Jornada “Sensibilización y Capacitación en Violencia de Género”. Dicha actividad impulsada desde la Dirección de Bienestar Estudiantil en colaboración con docentes licenciadas en Trabajo Social tuvo por objetivo principal aportar herramientas teóricas y prácticas para transversalizar la

perspectiva de género en la comprensión y el abordaje de situaciones de violencia de género o intragénero en el ámbito universitario. La misma se desarrolló en dos encuentros presenciales, para personal docente y no docente de la institución.

- En lo referente a la Escuela de Posgrado, esta realizó una capacitación en materia de género y violencia contra las mujeres prevista en la ley 27.499 “Ley Micaela”, organizado en forma conjunta con la Asociación Escuela Argentina de Psicoterapia para Graduados. Destinada a docentes, no docentes y alumnos con una duración de 3 hs., de manera presencial, durante el año 2019.
- Desde el gremio docente (ADUNLAM) luego de la reunión realizada el 06/08/20 donde se aprobó la adhesión de la Federación de Docentes de las Universidades (FEDUN) a la Ley Micaela se realizaron tres Jornadas de Capacitación de Género, en conjunto con la FEDUN:

Fecha	Título	Tipo de actividad	Disertante
26/08/20	Conversatorio “Estereotipos de géneros en educación”	Aula Virtual	Dra. Elizabeth Ormart
10/09/20	Conversatorio “Como trabajar con perspectiva de género”	Aula Virtual	Dr. Diego Oscar Ortiz
20/10/20	Conversatorio “Hacia la construcción de una educación con perspectiva de género y libre de violencias. Ley Micaela”	Aula virtual	Mg. Cristina Oroño

- La Asociación de Trabajadores de la Universidad Nacional de La Matanza (ATUNLAM) tiene proyectado para el año 2021 la creación de una Secretaría de género. Previa asamblea para modificación del estatuto que permita su creación.
- Dentro de las diferentes áreas de la Secretaría de Extensión Universitaria se desarrollaron diversas actividades vinculadas a la temática de género, entre ellas el sector de Vinculación Universidad Escuela durante al año 2019 realizó el ciclo de Capacitación Docente “Herramientas para el abordaje de nuevos escenarios áulicos”; conjuntamente con el Dto. de Humanidades y Cs. Sociales y el Dto. de Derecho y Cs. Políticas. Destinado a docentes de escuelas de gestión pública de nivel secundario del partido de La Matanza, donde se trabajó desde la educación sexual integral, el *grooming*, la educación física y género como así también la violencia de género.
- La Escuela de Capacitación y Negocios en julio de 2020 realizó una charla virtual gratuita sobre “Perspectiva de Género y diversidad en el ámbito laboral” y en septiembre realizó un

seminario arancelado continuando la charla antes realizada con la misma temática “Perspectiva de Género y diversidad en el ámbito laboral”.

- El Departamento de Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas organizó y difundió diversos eventos sobre la inclusión de la mujer en ingeniería y tecnología: como el evento de invierno realizado el 17 de julio de 2019, denominado Roboteam, dirigido a chicas y chicos de 8 a 14 años donde se desarrollaron actividades de robótica, electrónica e ingeniería. En el mes de agosto del mismo año participó del Editatón, mujeres ingenieras; organizado por la Universidad Tecnológica Nacional donde se propiciaba un espacio para difundir la vinculación de la mujer en el ámbito de las tecnologías. Los días 14 y 15 de noviembre de 2019 organizó el Congreso Nacional de Ingeniería Informática y Sistemas de la Información, teniendo como uno de sus talleres: Mujeres en tecnología: espacio para difundir la vinculación que tiene la mujer en este ámbito y como esto propicia igualdad de oportunidades. En el mes de noviembre del año 2020 participó del evento Habilidades Tech: Pontenciando Mujeres en la Nube, organizado por INACAP, Amazon Web Services (AWS) e instituciones aliadas, dentro de las cuales se encuentra el Departamento de Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas de la UNLaM; esta iniciativa buscó desarrollar habilidades en tecnologías en la nube para mujeres de Latinoamérica, con el objetivo de aportar al cierre de brechas profesionales, tecnológicas y de género, mediante el desarrollo de un entrenamiento especializado y el acompañamiento de profesionales a través de la modalidad de mentoring. En el mismo mes organizó una charla virtual denominada Iniciativas para las Mujeres en Tecnología de AWS, donde se realizó una breve descripción de las actividades de Mujeres en Tecnología AWS y se apoyó a la inclusión de la mujer en el sector de la tecnología gracias a la realización de eventos especialmente orientados para el despertar vocacional y desarrollo de competencias tecnológicas en la nube.

En lo referente al año 2021 el Departamento de Ingeniería e Investigaciones Tecnológicas participará el próximo 8 de marzo, en el marco de la celebración del Día Internacional de la Mujer, del 1° Foro Internacional de Igualdad de Género “Mujeres que Hacen e Inspiran” organizado por proyecto Aurora. Donde tendrá lugar la ponencia de una de sus docentes con gran trayectoria, Cintia Gioia y más de 35 profesionales referentes en Tecnologías de la Información y representantes de Chile, Colombia, España, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Uruguay, Venezuela y el país anfitrión Argentina. Durante el Foro se buscará visibilizar cuánto y cómo contribuyen al desarrollo de la ciberseguridad en su país a través de su trabajo profesional, razón por la cual estarán también representadas las “comunidades de mujeres” referentes en ciberseguridad, ciberinteligencia y ciberdefensa.

Resulta significativo anotar el desafío que corresponde enfrentar cuando se anota desde los párrafos precedentes, una clara diseminación de acciones espasmódicas que no obedecen a una estrategia concreta, visible y explícita en lo relativo a la cuestión de género y el consecuente

cumplimiento de la ley Micaela. Estas acciones, todas inespecíficas, inorgánicas y formalmente acotadas a determinados ámbitos sin un abordaje integral, integrado, inter disciplinario y pertinente, también reflejan un determinado estado de la organización que merecerá otra clase de abordaje de cara al futuro.

Por eso, como un primer paso para la cohesión de un esfuerzo mancomunado, coordinado y orientado a un fin común, se toma como metodología de aplicación de la capacitación (aprovechando el marco de la excepcionalidad del contexto pandémico y las medidas extraordinarias que se plasmaron en los Decretos 260 del año 2020 y subsiguientes del Poder Ejecutivo Nacional), la utilización de plataformas virtuales para la capacitación y formación, a la vista de los resultados que las mismas han demostrado.

2.7. Problemática a investigar:

La problemática a investigar en este proyecto es multiforme (capacitación – transferencia – nuevos enfoques – reformulación de políticas – integración de los resultados en nuevos conocimientos y métodos).

Una de sus facetas pasa por canalizar la ejecución adecuada e implementación correcta del curso de capacitación en género, dado que será la primera vez que la Universidad se encuentra con este desafío en donde realizará sobre un mismo eje - en este caso la problemática de género- una capacitación masiva que atraviesa a todos sus actores: alumnas y alumnos, docentes, graduadas y graduados, no docentes y autoridades. A su vez esta capacitación inicial deberá contar con la articulación correspondiente con los referentes de cada área y así obtener las necesidades de cada sector orientando las problemáticas de género de acuerdo a su rol dentro de la institución, en una perspectiva abarcativa para el presente y el futuro.

Es por ello de gran importancia el trabajo en conjunto desde las áreas de Planeamiento y Control de Gestión, sector donde se observó la necesidad de la capacitación, como del Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales quien por sus competencias específicas y conocimientos pertinentes dará sustento al contenido académico del mismo; con mas la Secretaría de Medios y Comunicaciones cuyo rol resulta primordial para plasmar la ejecución del material audiovisual del curso, tanto como del área de Informática para la disponibilidad de las herramientas afines del sistema académico que se materializan por conducto de la plataforma Teams y se contextualizan con la apoyo del sector de Pedagogía Universitaria y el sistema ya probado “MieL” (Materias Interactivas en Línea). Se anota de esta forma, la elemental interacción con dependencia compartida, que hace a la esencia misma de la forma de organizarse de la universidad.

Sin ninguna duda el curso de capacitación en la problemática de género implica en sí misma una problemática dado que tiene como objetivo la incorporación de la mirada de género sobre las

desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias, impactando en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas.

No escapa a la propuesta el hecho que la misma problemática debe verse ensamblada en acciones que respeten las dimensiones académico administrativas, de extensión y vinculación, docencia e investigación y transferencia, estos ejes que proyectan la certificabilidad del resultado a la luz de los postulados de pertinencia y acreditación que se corresponden con el estatus de la UNLaM (CONEAU, 2016).

2.8. Objetivos:⁵

2.8.1 Objetivo General

El presente proyecto de investigación plantea como objetivo general:

- Establecer la manera más eficiente para articular un plan de capacitación de género a nivel institucional y la correcta aplicación de un programa que atienda a la demanda de los diferentes actores.

2.8.2 Objetivos específicos

El presente proyecto de investigación plantea como objetivos específicos:

- Relevar la producción de material pedagógico adecuado para los diferentes actores.
- Adquirir herramientas teóricas para la incorporación de la perspectiva de género aplicado al material específico.
- Construir dispositivos de capacitación pedagógicos que le otorguen un lugar central a la temática, apuntalar la reflexión crítica en torno a prejuicios, estereotipos, prácticas y costumbres vinculadas a modelos culturales binarios y androcéntricos.
- Diseñar el programa de capacitación, su ejecución y seguimiento.
- Desarrollar entrevistas a los actores referentes de cada área y determinar los aportes de cada uno.

2.9. Marco teórico:

En los últimos cinco años, las problemáticas de género y, especialmente, la preocupación ante las situaciones de violencia machista y femicidios, se han instalado fuertemente en las agendas de las organizaciones sociales, sindicatos, partidos políticos y medios de comunicación, así como en los distintos poderes y niveles del Estado. Sea en el imaginario colectivo (Castoriadis, El Mundo Fragmentado, 1990) o en el inconsciente colectivo (Jung, La Estructura del Inconsciente, 1916), ha florecido una toma de consciencia situacional que ha permitido observar este proceso desde una perspectiva antes obliterada, dando pie a una creciente visibilización y legitimación social de las

⁵ Detallar objetivo general y objetivos específicos.

temáticas de género y sexualidades. Ello ha impactado de manera medible en la sociedad y particularmente en las universidades públicas de nuestro país como un espacio de generación y cultivo de nuevos conocimientos y aportes, reconociendo y potenciando las experiencias y trayectorias que se desarrollaban de manera periférica o subterránea desde hacía décadas. Esta visibilización del fenómeno ha sido aprehendida de tal forma que su eclosión dio forma a numerosos “productos” de esta nueva forma de ver y conocer. Asimismo, la creación de nuevos espacios institucionales para el abordaje de estas problemáticas, en todos los niveles del Estado y, también, en el ámbito de la educación superior, es una expresión de este fenómeno, con una jerarquización creciente de la problemática.

Dentro de este nacimiento a la forma de observar la misma vieja realidad subyacente, le sigue una reacción tal como que en el año 2015 se crea la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias en la Universidad Nacional de San Martín, de la que participan más de veinte universidades, facultades e institutos. En 2018, con el nombre Red Universitaria de Género (RUGE), se incorporó como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), desde donde se propone colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias en todo el sistema universitario.

En 2019, con la alianza interinstitucional RUGE-CIN y la Iniciativa Spotlight 5 a través de ONU Mujeres, estas políticas cobran un nuevo impulso. La Ley 27.499 de Capacitación Obligatoria en Género, conocida como “Ley Micaela” (en homenaje a Micaela García, la joven entrerriana víctima de femicidio en 2017), establece la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en los distintos niveles y jerarquías de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la República Argentina. Haciéndose eco de la responsabilidad histórica de desarrollar esta agenda en el marco de las instituciones de educación superior, más del 80% de las universidades públicas de nuestro país impulsaron adhesiones a esta ley y el 50% comenzó las capacitaciones a las autoridades y a diversos actores institucionales.

La Ley Micaela establece la formación de todas aquellas personas que ejercen la función pública en los tres poderes del Estado, en la perspectiva de género y las violencias por motivos de género. Establecer las coordenadas de un cambio cultural es avanzar en la capacitación como forma de incorporar la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen y reproducen las violencias. Es una responsabilidad colectiva que debe impactar en la transformación de los hábitos y costumbres individuales, así como en el diseño y orientación de las políticas públicas.

Este trabajo procura socializar con la multiplicidad de actores de la comunidad universitaria, recursos para problematizar las creencias, ideas y prácticas en las que se sostienen y reproducen las desigualdades y violencias de género. Al mismo tiempo, se busca poner a disposición una caja de herramientas conceptuales, bibliográficas, metodológicas, normativas y de iniciativas institucionales de referencia para alentar la implementación de políticas de género en el marco de

las gestiones en educación superior. Este trabajo apunta a permanecer como un estrato a partir del cual se dinamice la comprensión, estudio y mejora en las relaciones y cuestiones de género, disidencias y, eventualmente violencia en general.

En tal contexto, puede entenderse a la normativa como la “llave”, es decir, como la herramienta para la transformación, lo que efectivamente podrá poner en jaque la cultura patriarcal y sus nefastas consecuencias para nuestra sociedad. Partiendo de considerar el corazón de la Ley Micaela, la formación, situada, permanente, interseccional, diversa y desde la perspectiva de las pedagogías feministas, permite poner énfasis tanto en los procesos de (de) construcción de conocimiento como en la edificación dialógica de las instancias de transferencia, promoviendo de ese modo relaciones de solidaridad y colaboración en los encuentros formativos, con el objetivo de avanzar hacia reconfiguraciones institucionales y revisiones críticas de las prácticas e intervenciones cotidianas de los comportamientos en su conjunto.

El Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad -quien hoy es la autoridad de aplicación de la mencionada Ley Micaela- se propone lograr su plena implementación a través de procesos de formación integral, los cuales aporten a la adquisición de herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación. Busca transmitir herramientas y (de) construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de cada cosa que se hace, cada trámite, cada intervención, cada proyecto de ley, en definitiva, cada una de las políticas públicas.

La UNLaM dada su plena autonomía (sin detrimento de los lineamientos de las políticas públicas por parte de la autoridad competente), elabora sus propias herramientas para ello y esta se trata de la oportunidad para jerarquizar esa formación y ponerla al servicio de la comunidad, lo que luego redundará en el rediseño de políticas públicas con perspectiva de género en clave transversal, es decir, en todo lugar donde la UNLaM y sus integrantes tengan cabida; sea en el Estado (nacional, provincial, municipal) o en ONG y demás actores de la sociedad civilmente organizada.

Así es que contenidos, metodología y procedimientos de evaluación y seguimiento del impacto de su implementación, resultan herramientas para considerar posteriormente dentro del contexto de la presente propuesta, a los fines de observar el resultado de las transferencias derivadas de la misma. Previo a todo esto, es este tramo donde se delimitan los contenidos mínimos de la ley Micaela a trabajar, estableciendo los contenidos teóricos y lineamientos pedagógicos al que todo proyecto de formación y capacitación debe adecuarse.

En este marco teórico, desde una triple perspectiva que integre el carácter normológico, sociológico y dielógico (Goldschmidt, Introducción filosófica al Derecho - La teoría trialista del mundo jurídico, 1976) y sus horizontes del asunto, es donde se destacan diferentes instrumentos jurídicos internacionales, regionales y nacionales que reconocen las violencias por motivos de género como una problemática central, por lo que urge disponer de recursos para el diseño de estrategias, acciones de protección, reparación, sensibilización, y programas de capacitación destinados a toda

la comunidad y a los/as agentes gubernamentales en particular. En otras palabras, materializar en medidas conducentes las estrategias, programas, planes y acciones que permitan alcanzar los objetivos.

Entonces, uniendo todos los elementos antecedentes, que se tomará a los fines metodológicos como eje que aglutine la actual comprensión de la temática, a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por las Naciones Unidas y luego incorporada a la Constitución Nacional en el año 1994 con jerarquía constitucional (art.75.22), en la medida que la convención refiere sobre el hecho de que la violencia se inscribe dentro de las formas de discriminación por motivos de género y está basada en relaciones desiguales de poder. Poder, género y violencia. Un trípode de interacción complejo, sobre el cual se enfoca cualquier análisis al respecto.

Complementariamente, sigue dentro de la normativa regional, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (conocida también como Convención de Belem do Pará), adoptada por la Organización de los Estados Americanos en 1994 y aprobada por la Argentina en 1996.

Progresivamente en la misma línea, vale destacar que los Principios de Yogyakarta —elaborados en 2007 por un Comité de expertos/as a pedido de la entonces Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Louise Arbour— subrayan que: *“Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”* (Principio 2).

Dentro de la normativa nacional se distingue especialmente la Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que desarrollen sus Relaciones Interpersonales de 2009, con su correspondiente Decreto Reglamentario 1011/2010 y las dos leyes de 2019 que la amplían: la 27.501 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; y la 27.533 de Protección Integral a las Mujeres. Como piedra angular de una clara interpretación de las intenciones normativas se destaca la definición del artículo 4° *“constituye violencia contra las mujeres toda conducta, acción u omisión, basada en razones de género, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado y en base a una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, su participación política o su seguridad personal”*.

Y si bien entre los objetivos que se propone la Ley 26.485 se encuentra *“promover y garantizar las condiciones aptas para sensibilizar y prevenir, sancionar, y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”* (artículo 2, inciso c), *“el desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional sobre violencia contra las mujeres”*

(artículo 2, inciso d) y *“la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres”* (artículo 2, inciso e), no todo se agota en declaraciones plasmadas de un binarismo de género por fuera de la heterosexualidad, es decir no aborda completamente un nuevo aspecto de la temática de género (vgr. “las disidencias”), desde la inclusión, no discriminación de los no binarios, trans género y demás sub categorías de autopercepción en la orientación del género en términos más amplios contestes con la toma de consciencia colectiva. Por ello viene en auxilio para superar tal claroscuro, la ley 26.743 de Identidad de Género (2012) que establece el derecho a la identidad de género de las personas, ley pionera en América Latina y conquista histórica en materia de derechos de las diversidades que resulta en una marca fundamental para abordar las violencias por motivos de género desde una perspectiva ampliada, es decir, a todos los géneros herederos de vulneraciones históricas en tramas sociales de poder. Dicha normativa y la perspectiva que conlleva, es de suma importancia dado que inscribe una resignificación en la forma en que tradicionalmente se entendió la identidad de género y por lo tanto, la violencia por motivos de género. Finalmente, de mas nueva hechura queda para el análisis postrero la norma reglamentaria del Decreto 721 del año 2020 que establece el llamado “CUPO LABORAL con perspectiva multigénero” (artículo 1º) en cuanto que *“en el Sector Público Nacional, en los términos del artículo 8º de la Ley N° 24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una proporción no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes”*.

Se verá si se manifiesta lo que sostiene Dora Barrancos *“... más allá de las evidencias de la colonialidad del poder (Quijano, 1992) y de las formaciones epistemológicas provenientes de concepciones feministas hegemonizadas por percepciones, sentimientos y representaciones de “mujeres blancas, de clase media, heterosexuales”, el tembladeral que caracteriza a la propia crítica feminista arroja el sentido de una permanente revocación del estatuto dominante... que en pocas áreas del conocimiento se convoca tanto al vínculo inescindible entre lo político y lo académico como ocurre con los estudios de las mujeres – de muy diversas manifestaciones de mujeres y bajo cualquier condición -... Y también existe un lazo inmarcesible entre las demandas civiles y cívicas por la igualdad de derechos, de trato y de oportunidades de quienes se deslindan de la heterosexualidad canónica, y que han tumultuado los problemas de nuestras disciplinas actualizando sus estatutos epistemológicos...”* (página 611 y ss., Devenir Feminista, Dora Barrancos)

2.10. Hipótesis de trabajo o los supuestos implícitos (según corresponda al diseño metodológico) :⁶

⁶ En proyectos de desarrollo tecnológico puede ser reemplazada una hipótesis de trabajo por la propuesta de solución al problema de investigación mediante el diseño de un prototipo o elemento equivalente.

Al ser una investigación aplicada la hipótesis de partida de este trabajo de investigación se encuentra en la complejidad de la articulación de un plan de capacitación de género a nivel institucional y la adecuación de un programa que atienda a la demanda de los distintos actores; teniendo impacto de intervención social en las problemáticas de género que afectan a estos actores, con una mirada abarcativa por fuera del binarismo reinante y existente.

Cómo realizar una capacitación masiva, integral y articulada que sea efectiva y no rígida, o descontextualizada, y como lograr que el resultado no sea de bajo impacto y luego de la misma los diferentes actores tengan una mirada y actuación diferente respecto a esta problemática.

Que no sea sólo el cumplimiento de una ley sino que la capacitación integre el saber con el actuar, de una forma efectiva, concreta, medible y conducente que haga a un cambio de paradigma y comportamiento, que tenga un seguimiento en el tiempo.

2.11. Metodología:

El diseño metodológico del presente proyecto se caracteriza por su enfoque cuanti – cualitativo, descriptivo. Cuantitativo por la cantidad de personas que va a ser alcanzada en la capacitación y cualitativo por el relevamiento de las diferentes dificultades que tiene el programa de capacitación en cuanto a su implementación. El plan de capacitación es un problema en sí mismo por el alcance que tiene, por lo novedoso que es en cuanto a ser la primera vez que se realizará una capacitación masiva destinada a todos los actores de la vida universitaria y la evaluación del mismo.

Se llevarán a cabo diferentes etapas: preparación, recolección, y procesamiento de datos.

Utilizando fuentes documentales e informes de experiencias previas en materia de capacitación.

Otro elemento de la metodología será el diseño, desarrollo, ejecución y seguimiento de los cursos de capacitación. Como así también el relevamiento a través de entrevistas de referentes de cada uno de los sectores involucrados.

2.12. Bibliografía:

Barrancos Dora. (2019). Devenir Feminista. Una trayectoria político-intelectual; compilado por Ana Laura Martín y Adriana María Valobra. 1ª edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. CLACSO, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras.

CEPAL (2016) “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”, Naciones Unidas (disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf)

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2009). Informe sobre Seguridad Ciudadana y Derechos Humanos, OEA/Ser.L/V/II.Doc. 57, 31 diciembre de 2009 (disponible en: <https://www.cidh.oas.org/pdf%20files/SEGURIDAD%20CIUDADANA%202009%20ESP.pdf>)

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General N° 35 (2017) (disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>)

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer: Convención de Belém do Pará.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [CEDAW].

Fraser, Nancy (2008), "La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación", Revista de Trabajo, año 4, N° 6, Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/cegiot/08ago-dic_fraser.pdf)

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES" del Instituto Nacional de las Mujeres del año 2018 (disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>)

Ley N° 23179. (1985). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Ley N° 25.087. (1999). Delitos contra la Integridad Sexual.

Ley N° 26485. (2010). Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (texto actualizado).

Ley N° 26618. (2010). Matrimonio Igualitario.

Ley N° 26743. (2012). Identidad de Género.

Ley N° 27499. (2019). Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.

Ley N° 27610. (2020) Interrupción Voluntaria del Embarazo.

Martinez, Daniel. (2017). La Mirada de los jóvenes ante la discriminación: entre el discurso formal y el discurso social. Estudio de caso comparativo de grupo de jóvenes, 18 a 35 años, del Conurbano Bonaerense Región Oeste: 2012-2014. San Justo. Universidad Nacional de La Matanza.

2.13. Programación de actividades (Gantt):⁷

Primer año de actividades del proyecto (2021):

N°	Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
1	Reuniones de coordinación con los distintos sectores de la UNLaM que participarán en el proyecto. Formalización de plan de trabajo.	x	x										
2	Relevamiento y actualización bibliográfica	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Diseño de instrumentos a través de herramientas digitales			x									
4	Prueba piloto de los				x								

⁷ Definir la programación de actividades para cada objetivo específico, y las personas responsables de su ejecución.

	instrumentos												
5	Entrevistas				X	X	X						
6	Aplicación de los instrumentos					X							
7	Preparación del plan de capacitación					X	X	X	X	X			
8	Ejecución del plan de capacitación						X	X	X	X	X	X	X

Segundo año de actividades del proyecto (2022):

N°	Actividad	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
9	Elaboración de informe de avance	X											
10	Evaluación desde sus actores	X	X	X	X	X	X						
11	Relevamiento de los resultados				X	X							
12	Sistematización de los resultados y elaboración de gráficos						X	X	X				
13	Análisis e interpretación de resultados.									X	X		
14	Discusión y elaboración de conclusiones.										X		
15	Difusión y publicación de resultados											X	X
16	Elaboración de informe final												X

2.15. Resultados en cuanto a la producción de conocimiento:

Al finalizar el proyecto se espera haber capacitado en materia de género a todas las autoridades, docentes y no docentes, como así también a la mayor cantidad de alumnos posible teniendo en cuenta que el alumnado continuará renovándose a medida que se produzca su ingreso a la Universidad en el transcurso de los años.

No solo se medirá la cantidad de personas que realizaron el curso, sino también la efectividad que tuvo el mismo, y su efecto de aprendizaje que modifica su capacidad de intervención vinculado a la problemática.

2.16. Resultados en cuanto a la formación de recursos humanos:

Indirectamente la formación en la temática de género de toda la comunidad universitaria será uno de los resultados de este proyecto de investigación.

2.17. Resultados en cuanto a la difusión de resultados:

Se presentarán los resultados a través de artículos de investigación en publicación especializada periódica con referato.

2.18. Resultados en cuanto a transferencia hacia las actividades de docencia y extensión:

Dado que se van a capacitar miembros del claustro docente, no docente y extensionistas, se encuentran comprendidas dentro de los actores involucrados.

2.19. Resultados en cuanto a la transferencia de resultados a organismos externos a la UNLaM:

Los organismos con los cuales el proyecto tiene vinculación son el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y la Red Universitaria de Género (RUGE).

2.20. Vinculación del proyecto con otros grupos de investigación del país y del exterior:

No se consignan inicialmente.

3-Recursos existentes⁸

Descripción / concepto	Cantidad	Observaciones
Recursos informáticos existentes de hardware y software disponibles en la Universidad.		

4-Presupuesto solicitado⁹

	Rubro	Año 1	Año 2	Total
Gastos de capital (equipamiento)	a) Equipamiento (1)			
	a.1)			
	b) Licencias (2)			
	b.1)			
	c) Bibliografía (3)			
	c.1)			
	Total Gastos de Capital	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Gastos corrientes (funcionamiento)	d) Bienes de consumo			
	d.1)			
	e) Viajes y viáticos (4)			
	e.1)			

⁸ Antes de confeccionar el presupuesto del proyecto será necesario que el Director de proyecto incluya en esta tabla si dispone de recursos adquiridos con fondos de proyectos anteriores (equipamiento, bibliografía, bienes de consumo, etc.) a ser utilizados en el proyecto a presentar, y además se recomienda consultar en la Unidad Académica donde se presentará el proyecto, la disponibilidad de recursos existentes,- en especial equipamiento y bibliografía- factibles de ser utilizados en el presente proyecto.

⁹ Justificar presupuesto detallado. Para compras de un importe superior a \$8000.- se requieren tres presupuestos. (Resolución Rectoral N°272/2019.)

	f) Difusión y/o protección de resultados (5)			
	f.1)			
	g) Servicios de terceros (6)			
	g.1)			
	h) Otros gastos (7)			
	h.1)			
Total Gastos Corrientes		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Total Gastos (Capital + Corrientes)		\$0,00	\$0,00	\$0,00

Aclaraciones sobre rubros del presupuesto

- 4.1 Equipamiento: Equipamiento, repuestos o accesorios de equipos, etc.
- 4.2 Licencias: Adquisición de licencias de tecnología (software, o cualquier otro insumo que implique un contrato de licencia con el proveedor).
- 4.3 Bibliografía: En el caso de compra de bibliografía, ésta no debe estar accesible como suscripción en la Biblioteca Electrónica.
- 4.4 Viajes y viáticos: Viajes y viáticos en el país: Gastos de viajes, viáticos de campaña y pasantías en otros centros de investigación estrictamente listados en el proyecto. Gastos de viaje en el exterior: (no deberán superar el 20% del monto del proyecto).
- 4.5 Difusión y/o protección de resultados: Ej.: (Gastos para publicación de artículos, edición de libros inscripción a congresos y/o reuniones científicas).
- 4.6 Servicios de terceros: Servicios de terceros no personales (reparaciones, análisis, fotografía, etc.).
- 4.7 Otros gastos: Incluir, si es necesario, gastos a realizar que no fueron incluidos en los otros rubros.



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023



Departamento:

Departamento de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa de acreditación:

CyTMA2

Código del Proyecto:

APIDCC2-HUM-054

Título del proyecto

La Capacitación en Género en la Universidad Pública, desde la demanda de sus actores: La experiencia en la UNLAM 2021.

PIDC: ☒

Elija un elemento.

PII: ☐

Elija un elemento.

Informe Final

Director:

Dr. Federico Faggionato

Codirector:

Lic. María del Rosario Moure

Docentes Investigadores: Crocco, Carla Lorena; Ecalles, Miriam Noemí; Hayet, María del Carmen; Kasem, Héctor Edgardo; Laclau, Cecilia Viviana; Merelli, Enrique Omar; Merino, Romina; Montes Bermudez, Paula; Nasep, Natalia; Petracca Bouza, Martín Damián; Reintano, Silvia; Saletta, María José; Turriaga, Lorena.

Personal Apoyo Técnico Administrativo: Cabrera, Evangelina Anastasia María; Montoya Cecilia.



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

A. Desarrollo del proyecto

A.1. Grado de ejecución de los objetivos inicialmente planteados, modificaciones o ampliaciones u obstáculos encontrados para su realización (desarrolle en no más de dos (2) páginas)

El presente informe detalla los resultados y logros alcanzados a través del proyecto de investigación orientado a establecer una respuesta concreta y efectiva a la necesidad de capacitación en materia de género, en línea con la Ley Nº 27.499 “Micaela” y la resolución del Honorable Consejo Superior 120 del año 2020.

El proyecto se centró en la creación y puesta en marcha de un programa de capacitación en género y disidencias a nivel institucional en la Universidad Nacional de La Matanza (UNLaM). Se planteó con los siguientes objetivos centrales:

1. Desarrollar un Plan de Capacitación Integral, crear un programa de capacitación en género y disidencias que abordara las necesidades específicas de cada grupo dentro de la comunidad universitaria, adaptándose a sus particularidades.
2. Diseñar Contenido Personalizado para la capacitación teniendo en cuenta las particularidades de los docentes, no docentes, autoridades y estudiantes, al mismo tiempo que se asegurara la inclusión de un contenido mínimo y fundamental en la materia.
3. Establecer la forma más adecuada de impartir la capacitación en línea, considerando las distintas modalidades virtuales disponibles y ajustándolas a las necesidades y complejidades de los participantes.
4. Fomentar la visibilización, sensibilización y reflexión en torno a la diversidad y desigualdad de géneros a través del contenido de capacitación.

La metodología adoptada se basó en la colaboración activa entre un equipo de investigación multidisciplinario, cuyo trabajo culminó en la creación de un material de capacitación específico (consultar Anexo III) utilizado como base para la capacitación oficial. Se valoraron las particularidades geográficas y culturales al transmitir el conocimiento. La elección de la capacitación virtual fue estratégica para garantizar el acceso y la comodidad de las y los participantes.



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

La capacitación en género y disidencias se introdujo a través del sistema de materias en línea de la UNLaM, conocido como Miel, a partir de noviembre de 2022.

La capacitación fue implementada casi simultáneamente para docentes, no docentes, autoridades y estudiantes. Mientras que la mayoría de las y los participantes pudieron acceder sin problemas y resolver sin dificultades los textos, videos y evaluaciones, se observó que en algunos casos puntuales del personal no docente se requirió de asistencia inicial para familiarizarse con la plataforma.

Los resultados indican un progreso positivo en la implementación de la capacitación en género y disidencias en la UNLaM, teniendo un alto porcentaje de finalización por parte de las autoridades, el cual llega al noventa y tres por ciento (93%) para el mes de julio del corriente año; y una parte sustancial del personal docente y no docente, cincuenta y siete por ciento (57%), reflejando el compromiso institucional con la formación en género.

No obstante, se reconoce la importancia de intensificar los esfuerzos para aumentar la participación estudiantil, dado que a la fecha antes mencionada solo el veintisiete por ciento (27%) se ha inscripto en la capacitación.

Se requerirá del diseño de una estrategia de relanzamiento y difusión efectiva, específica para estudiantes, utilizando canales y enfoques que atraigan su interés y participación; como así también analizar en profundidad los posibles obstáculos que impiden la inscripción de los mismos y abordar estas barreras de manera proactiva.

En resumen, el proyecto de promoción de la capacitación en género y disidencias en la UNLaM ha logrado avances significativos en la formación de diversos sectores de la comunidad universitaria. Sin embargo, se destaca la importancia de mantener un enfoque constante en la mejora y expansión de esta capacitación para asegurar su impacto sostenible en la promoción de la igualdad de género y la diversidad en el entorno universitario.

Análisis de Encuestas sobre la Capacitación en Género y Disidencias



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

Durante el proceso de capacitación, se llevaron a cabo encuestas al inicio y al momento de finalizar la misma, lo que permitió realizar un análisis integral de los resultados. A continuación, se presentan los análisis correspondientes a los diferentes grupos:

Autoridades: Al inicio de la capacitación, poco más del cincuenta por ciento (50%) de las autoridades reconocieron tener un nivel considerable de conocimiento sobre la temática de

género. Solo un treinta por ciento (30%) informó haber participado en capacitaciones previas relacionadas con género en su ámbito profesional. Al concluir la capacitación, un impresionante noventa por ciento (90%) de las autoridades manifestaron haber adquirido nuevos conocimientos y herramientas en la temática, lo que refleja el impacto positivo de la capacitación.

Personal No Docente: En el caso del personal no docente, únicamente el treinta y cinco por ciento (35%) afirmó tener un nivel considerable de conocimiento sobre género antes de iniciar la capacitación. Sorprendentemente, el noventa por ciento (90%) de las y los participantes no había realizado capacitaciones relacionadas con género en su entorno profesional. Al finalizar la capacitación, un significativo ochenta y seis por ciento (86%) del personal no docente indicó que la capacitación les proporcionó nuevos conocimientos y herramientas en el ámbito de género.

Estos análisis demuestran que la capacitación en género y disidencias ha tenido un impacto positivo en ambos grupos, permitiendo a las autoridades y al personal no docente adquirir nuevos conocimientos y herramientas esenciales en esta área. Es evidente que la capacitación ha logrado cerrar brechas en cuanto al conocimiento de género, incluso entre aquellos que tenían cierto nivel de familiaridad previa con la temática.

Docentes: En el ámbito de las y los docentes, un cuarenta y seis por ciento (46%) indicó poseer conocimiento previo sobre la temática de género. Sin embargo, únicamente un veinte seis por ciento (26%) había participado en capacitaciones anteriores relacionadas

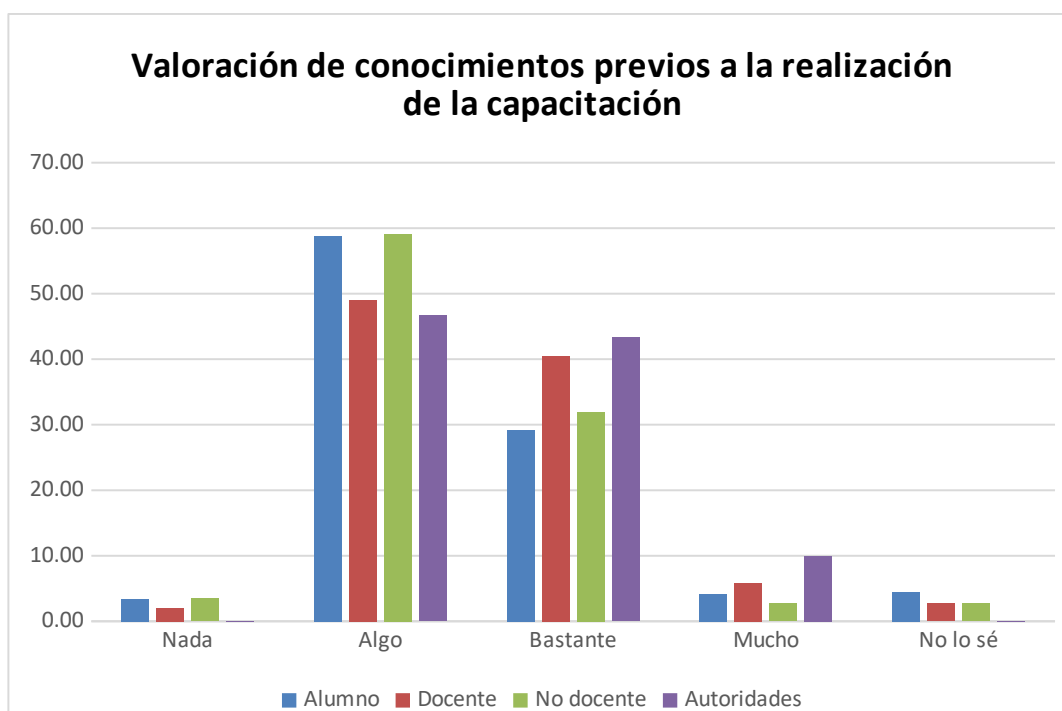


Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

con género en su campo profesional. Un destacado ochenta y cuatro por ciento (84%) de las y los docentes demostró que la capacitación les proporcionó nuevos conocimientos, resaltando así el impacto positivo de la formación en su comprensión y perspectiva de género.

Estudiantes: Al analizar las respuestas de las y los estudiantes, se observa que solo el treinta y tres por ciento (33%) afirmó tener un nivel considerable de conocimiento previo sobre género, y solo el diez por ciento (10%) había recibido capacitación previa en esta área. Como resultado, un significativo setenta y cinco por ciento (75%) de las y los estudiantes manifestó que la capacitación brindada por la UNLaM les proporcionó nuevos conocimientos y herramientas valiosas en el ámbito de género.

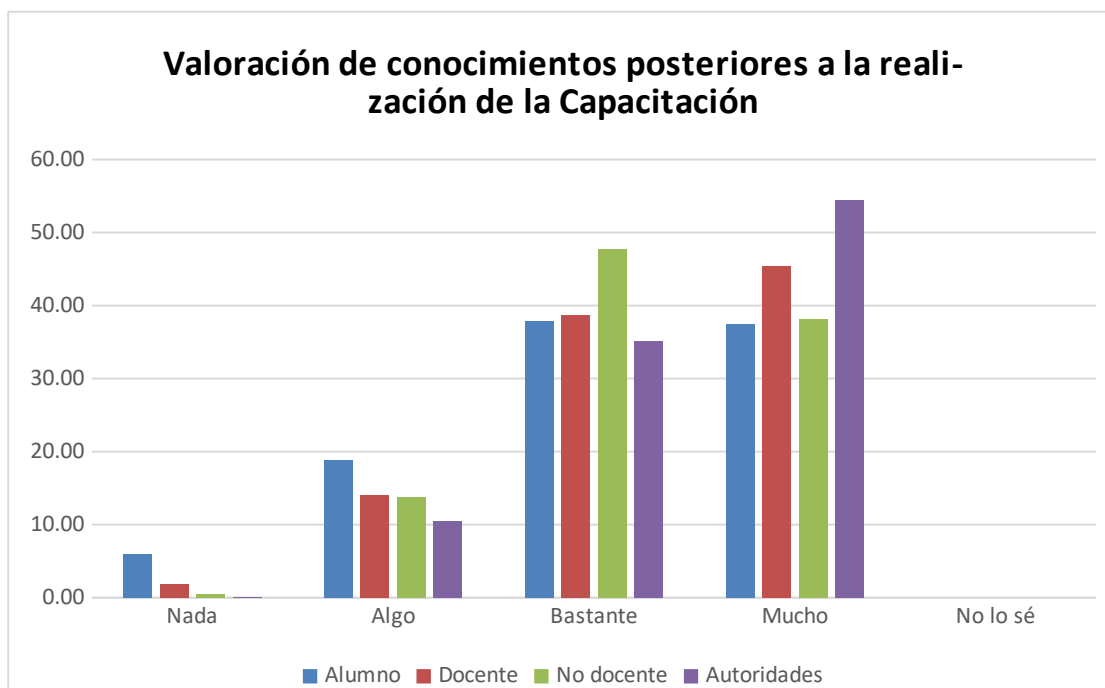
A continuación, se expone gráficamente y en términos cuantitativos, las conclusiones arribadas anteriormente:





Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

Fuente: elaboración propia según los datos recopilados en las encuestas de ingreso/egreso realizadas en la capacitación.



Fuente: elaboración propia según los datos recopilados en las encuestas de ingreso/egreso realizadas en la capacitación.

Se menciona a su vez, que del análisis de la información recopilada se desprende que, los siguientes tópicos, fueron de interés de los encuestados para profundizar en el futuro, a saber:

- Protocolos de acción y atención a la problemática en el ámbito profesional y/o universitario.
- Derechos de las mujeres y diversidades.
- Violencia de género.

Todos los resultados expuestos subrayan la importancia de la capacitación en género y disidencias en el contexto educativo. Tanto en el caso de docentes como de estudiantes, la formación ha demostrado ser una herramienta efectiva para mejorar la comprensión y el



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

conocimiento en torno a la diversidad de género. El hecho de que un alto porcentaje de participantes considera que la capacitación les proporcionó nuevos conocimientos indica que la misma ha logrado cumplir su objetivo de sensibilizar y educar sobre esta temática crucial.

A su vez, y abordando el análisis desde otra perspectiva, se colige, tal como se expuso anteriormente, que resulta necesario seguir avanzando en el dictado de las capacitaciones y en la actualización del contenido, atento a lo dinámico del contexto, las demandas de la comunidad universitaria y los datos recopilados en esta experiencia. En lo específico, resulta importante destacar que, de las 12476 respuestas a la pregunta sobre el género, hay 8 respuestas que son consideradas falsas, todas ellas emitidas por alumnos. Se consideró como una respuesta falsa a aquellas que no cumplían con la consigna (masculino, femenino, otros). Entre esas respuestas encontramos algunas que tienen que ver con una confusión sobre qué significa la autopercepción genérica (Ferrari, helicóptero, auto, teletubie, RTX, siendo la del helicóptero la más citada). Esto es producto de la falta de información sobre lo que es la identidad y la expresión de género y también, sobre todo en aquellos que contestaron helicóptero, con un *tropo* de las redes sociales, sobre todo en los subgrupos de jóvenes reaccionarios.

Otros: ferrari	1
Otros: Helicoptero	1
Otros: Helicóptero apache de guerra	1
Otros: helicoptero de combate	1
Otros: Lgbt	1
Otros: Mujer no binaria	1
Otros: Mujer. Masculino y femenino son sexos	1
Otros: porque preguntan estas cosas? si son personales, es obvio que queda registrado el usuario que lo completo, estudiamos sistemas gente!!!!	1
Otros: RTX 2080	1
Otros: teletubbie	1
Otros: un auto	1

Como reflexión, concluimos que es necesario continuar los esfuerzos para que la implementación de la ley sea transversal pero sobre todo afectiva, esto es, que se comprenda y



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

también sea parte de la experiencia sensible de quienes atravesamos por la Universidad Nacional de La Matanza.

A.2. Actualizar *Publicaciones, Desarrollos, Formación de RRHH*, y demás actividades en el **Banco de datos de actividades de CyT** dentro de SIGEVA UNLAM, para que se vea reflejado en el informe dentro de la plataforma.

B. Vinculación¹: Indicar conformación de redes, intercambio científico, etc. con otros grupos de investigación; con el ámbito productivo o con entidades públicas. Desarrolle en no más de dos (2) páginas.

C. Otra información. Incluir toda otra información que se considere pertinente.

- En el Anexo III se encontrará el contenido desarrollado por el equipo de investigación para la Capacitación de Género y Disidencias.

D. Cuerpo de anexos:

- Anexo I:
 - FPI-013: Evaluación de alumnos integrantes. (si corresponde)
 - FPI-014: Comprobante de liquidación y rendición de viáticos. (si corresponde)
 - FPI-015: Rendición de gastos del proyecto de investigación acompañado de las hojas foliadas con los comprobantes de gastos.
 - FPI-035: Formulario de reasignación de fondos en Presupuesto.
- Anexo II: FPI 017² Alta patrimonial de los bienes adquiridos con presupuesto del proyecto
- Anexo III: Contenido desarrollado por el equipo de investigación para la Capacitación de Género y Disidencias.

¹ Entendemos por acciones de “vinculación” aquellas que tienen por objetivo dar respuesta a problemas, generando la creación de productos o servicios innovadores y confeccionados “a medida” de sus contrapartes.

² Solo ante la presentación del Informe Final



Código	FPI-009
Objeto	Guía de elaboración de Informe final de proyecto
Usuario	Director de proyecto de investigación
Autor	Secretaría de Ciencia y Tecnología de la UNLaM
Versión	7
Vigencia	04/09/2023

- Nota justificando baja de integrantes del equipo de investigación.

Firma y aclaración
del director del proyecto.

Lugar y fecha :