

*Ley Micaela en la UNLP: una herramienta formativa para la transformación*

Artículo presentado en las Jornadas Nacionales: “Haciendo Universidades Feministas”

Universidad Nacional de Rosario

26 y 27 de mayo

Universidad Nacional de La Plata  
Prosecretaría de Derechos Humanos  
Dirección de Políticas Feministas

## ***Ley Micaela en la UNLP: una herramienta formativa para la transformación***

*Karina Broggi<sup>1</sup>*

*Florencia González<sup>2</sup>*

El objetivo de este trabajo es sistematizar y reflexionar en torno a las experiencias transitadas en el dictado de las capacitaciones en la temática de género y prevención de violencias contra las mujeres y disidencias “Ley Micaela 27.499”, que desde el año 2019 se desarrollan en el ámbito de la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata. Con la adhesión a la misma, el Consejo Superior encomendó a la Prosecretaría de Derechos Humanos, a través de sus Direcciones de *Políticas Feministas y Género y Diversidad*, el diseño, organización, monitoreo y certificación de la capacitación obligatoria en materia de género, teniendo dicha resolución un alcance tanto para autoridades superiores, docentes, graduados, nodocentes como estudiantes. Esta definición se convirtió en un paso clave respecto a la posibilidad de promover y desarrollar políticas tendientes a erradicar la desigualdad entre los géneros, así como transitar procesos formativos que desnaturalicen y visibilicen aquellos discursos y prácticas que reproducen las violencias por motivos de géneros.

El objetivo de la adhesión por parte de la Universidad a dicha legislación parte de reconocer el rol fundamental que las instituciones educativas tienen en la formación de los sujetos que conforman nuestra sociedad, visibilizando la existencia de relaciones desiguales, constituidas social e históricamente, desde donde se dividen roles, formas, comportamientos, lugares, genéricamente definidos. Como espacios de formación, las mismas pueden adoptar un rol de simple reproducción de las normas establecidas o bien, asumir un activo cuestionamiento a ciertos valores y sentidos presentes en el proceso de socialización. Las capacitaciones entonces configuran un potente dispositivo desde donde se hace posible transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, transformando las prácticas concretas de cada actividad que hacemos, cada una de las labores que desempeñamos.

---

<sup>1</sup>Profesora de Historia (UNLP). Diplomada en Géneros, Políticas y Participación (UNGS). Terminando la Especialización en Educación en Géneros y Sexualidades (FaHCE-UNLP). Directora de Políticas Feministas, Prosecretaría de Derechos Humanos (UNLP).

<sup>2</sup> Profesora en Comunicación Social. Licenciada en Comunicación Social (UNLP). Coordinadora y tutora de las capacitaciones Ley Micaela (UNLP). Parte del equipo de la Dirección de Políticas Feministas.

En los últimos años las universidades nacionales han diseñado distintas herramientas de abordaje tanto para atender como para prevenir y sensibilizar a la comunidad educativa en torno a las violencias sexistas. La UNLP desde el año 2012 adhiere a los marcos legales vigentes en la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género, estableciendo que en todas sus dependencias se debe reconocer la identidad de género adoptada y autopercebida. En el mismo sentido, desde el año 2015, luego de un trabajo articulado con el claustro estudiantil, docente y la Mesa de Género que integran los distintos gremios, se aprueba el Protocolo de Actuación ante Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género y el Programa Institucional Contra la Violencia de Género. Asimismo desde el año 2018, nuestra Universidad se incorpora a la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) dependiente del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). El mismo año avanza en la creación de la Dirección de Políticas Feministas, respondiendo a la necesidad de articular los cambios socioculturales que ponen en el centro de la discusión los debates sobre feminismos, género y desigualdades desde una perspectiva de derechos humanos.

En este marco, la Ley Micaela es una de las herramientas más potentes desde la cual nuestra Universidad nos invita a repensarnos, problematizarnos, reflexionar y, sobre todo, a modificar nuestras ideas y preconcepciones ahora desde una perspectiva de género. La realización de estas capacitaciones significó también una oportunidad de aprendizaje colectivo y de enriquecimiento interdisciplinario para quienes la realizaron.

Las distintas propuestas y encuentros desarrollados nos permitieron fortalecer la plena implementación de la ley así como realizar experiencias interclaustrales donde desde los distintos saberes, pertenencias y funciones fuimos construyendo un abordaje situado de la perspectiva de género y su importancia. En estas líneas compartimos por un lado, una descripción general de los formatos de las distintas propuestas político-pedagógicas, mientras en un segundo apartado nos abocamos a repensar los principales emergentes, aprendizajes y desafíos que este período de implementación nos deja.

### **Por una implementación transversal y situada**

Las políticas de géneros y feminismos son impulsadas en la UNLP desde el año 2015, con la creación del Programa Institucional Contra las Violencias de

Género y del Protocolo de Actuación ante situaciones de discriminación y violencia por razones de género, contruidos de manera colaborativa con docentes investigadoras junto a referentes de los gremios de estudiantes, docentes y no docente, y fundamentados desde aportes teóricos, epistemológicos y metodológicos feministas incorporando también lo establecido por la normativa nacional e internacional. Comprendiendo que la transversalidad de la perspectiva de género y la desnaturalización de la violencia sexista, se inscriben en un proceso de disputa socio-cultural, los trayectos formativos inscriptos en Ley Micaela buscan producir condiciones para visibilizar, desnaturalizar e intervenir frente a estas violencias, reconociendo su configuración como problema social que afecta derechos humanos fundamentales -especialmente de mujeres y disidencias sexo-genéricas.

La primera acción consecuente con la adhesión de la UNLP a la Ley Micaela, fue el diseño y realización de 3 jornadas de capacitación obligatorias para todas las máximas autoridades de nuestra casa de estudios. A la misma asistieron Autoridades de Rectorado y de las distintas Unidades Académicas con sus correspondientes equipos de gestión. El proceso contó con las exposiciones e intercambio académico, desde una mirada feminista, de las Dras. Dora Barrancos, Diana Maffía y Ana María Fernández. Propusimos como eje de discusión la importancia y los desafíos de abordar la perspectiva de género en el sistema universitario, y en particular en nuestra Universidad, para pensar los espacios de gestión políticos-institucionales y académicos. En este marco se pudo trabajar, instalando debates y perspectivas en la clave de los alcances de la Ley Micaela. Al mismo tiempo este proceso de apertura permitió situar como eje de discusión la construcción de la otredad, desde la dimensión epistemológica, y sus implicancias en la vida universitaria. En consecuencia, creemos que la necesidad de desplegar un trabajo institucional de prevención e intervención frente a las expresiones de la desigualdad en la vida universitaria, implica pasos en el reconocimiento de las mismas y la problematización de los efectos que producen en las tramas relacionales, sociales y universitarias.

Como parte de esta primera etapa nos propusimos continuar con las capacitaciones de las secretarías, prosecretarías y áreas que se encuentran con dependencia en rectorado. Esta definición se debió, por un lado, a que en los últimos años las distintas facultades fueron concretando un proceso de creación de espacios destinados a intervenir desde la implementación de políticas institucionales

y la construcción de lazos de articulación vinculadas a las políticas de géneros y sexualidades, permitiendo introducir esta perspectiva en el ámbito académico de cada institución de manera transversal. Por otro lado, advertimos la importancia de intervenir desde la centralidad de la política universitaria, reconociendo que allí radican definiciones, proyecciones y competencias de gran relevancia para toda la comunidad universitaria. En estos espacios trabajan, coordinan y toman fuerza los trazos gruesos de la gestión cotidiana, por lo que, ofrecer una mirada que abrace la perspectiva de géneros en clave de derechos, resultaba tan necesario como urgente. Al mismo tiempo, una estrategia orientada a los espacios de gestión a nivel central nos permitió iniciar el camino necesario para transversalizar la perspectiva de género y sexualidades en las políticas de formación, investigación y extensión universitarias.

En ese sentido concretamos instancias de formación para la Secretaría General, donde se encuentra la propia Prosecretaría de DDHH, la Prosecretaría de Bienestar Universitario, la Prosecretaría de Planificación y Gestión Laboral, y el Centro Superior para el Procesamiento de la Información (CeSPI). Continuamos en articulación con la Prosecretaría de Medios y Publicaciones extendiendo la invitación a los Equipos de Prensa y Comunicación de las Unidades Académicas. Luego realizamos el tramo formativo para toda la Secretaría Académica y el Albergue Universitario. A mediados del año 2021 iniciamos un recorrido específico con los colegios de pregrado que forman parte de la UNLP: la Escuela Graduada Joaquín V. González - nivel inicial y primaria-, mientras nos encontramos finalizando la capacitación en el Bachillerato de Bellas Artes "Prof. Francisco A. De Santo", de educación secundaria e iniciando el trayecto en la Escuela Rural M.C y M.L. Inchausti. En todos los casos, diseñamos propuestas en diálogo con los equipos de gestión de cada área o institución, realizando un recorrido previo donde relevamos intereses, problemáticas y necesidades particulares a tener en cuenta. Cada capacitación se proyecta con un tiempo de duración de entre dos y 3 meses con instancias presenciales, virtuales - sincrónicas y asincrónicas- y cierres en formato taller. En total cursaron la capacitación en distintas ediciones alrededor de 1200 personas a lo largo de estos dos años.

Con las diferentes cohortes nos propusimos dos objetivos, por un lado, promover los procesos de implementación de las diferentes facultades a la Ley Micaela en sus 17 dependencias y, por otro, consolidar una propuesta formativa que

reponga en temáticas de género y violencias por razones de género con el propósito de brindar herramientas que puedan ser de utilidad para el diseño, desarrollo e implementación de las políticas universitarias desde este enfoque. Recuperando dinámicas de la educación popular y las pedagogías feministas, invitamos a reconocer que las violencias por motivos de géneros nos son hechos aislados, que no “le pasan a otros”, que no son “temas de la vida privada”, buscando construir a una mayor empatía y problematización en nuestros roles cotidianos, como ejercicio indispensable para iniciar la formación.

### **Sobre los contenidos y las propuestas formativas**

La propuesta pedagógico-didáctica desarrollada propone un abordaje teórico epistemológico y socio-histórico, introduciendo conceptos elementales aportados por los estudios de géneros y sexualidades, a ser desarrollados en cada encuentro por un equipo docente formado en la temática. Desde una pedagogía con horizontes de transformación nos propusimos revalorizar las vivencias y experiencias de les cursantes y propiciar el intercambio con instancias de trabajo colaborativo. Entre los objetivos y principales propósitos, señalamos la necesidad de promover la comprensión de las categorías género y patriarcado, y del enfoque de género en el análisis de las violencias contra las mujeres y disidencias, a fin de fortalecer el carácter inclusivo de las prácticas institucionales. En este sentido, dedicamos un trayecto específico orientado a la apropiación de la normativa- plexo normativo- que garantiza los derechos de las mujeres e identidades sexo-genéricas disidentes como fundamento de la política institucional. La problematización de las inequidades sexo-genéricas, al mismo tiempo, son presnetadas de manera articulada a otras dimensiones como la clase, étnica, racial, etaria, religiosa, entre otras, a fin de generar un reposición de la perspectiva de género en clave interseccional.

Los contenidos generales que estructuran las capacitaciones sintonizan con el Programa de Contenidos Mínimos para la Ley Micaela (2020) elaborado por el Ministerio Nacional de Mujeres, Géneros y Diversidades, partiendo de la pregunta disparadora y marco *¿Por qué es importante la Ley Micaela?* y realizando un recorrido histórico que reponga el marco normativo nacional e internacional, desde el enfoque de Derechos Humanos. En un segundo módulo nos adentramos a la perspectiva de género, los principales conceptos de las teorías y praxis feministas, las disidencias, poniendo de relieve la construcción binaria y cisheteronormada de

nuestras instituciones sostenida por una relación asimétrica de poder. En el tercer módulo trabajamos en torno a las violencias por motivos de género como problemática social y multicausal, desarrollando sus tipos y modalidades. En el cuarto módulo abordamos las Políticas institucionales y marco normativo vigente en la UNLP y el desafío de la transversalización de la perspectiva feminista.

Entendiendo que cada cohorte requiere un encuadre específico y situado, realizamos incorporaciones, modificaciones y ponderaciones de distintas temáticas acordadas con los equipos de cada institución. De esta manera introducimos sub-ejes tales como el abordaje sobre masculinidades, infancias trans, consentimiento y placer, violencias en entornos digitales, herramientas de acompañamiento en las tareas docentes, la implementación de la ESI, la división sexual del trabajo, la comunicación y las publicidades con perspectiva de género y la organización social de los cuidados. También abordamos la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios.

### **Reacciones, resistencias y tensiones**

Sabemos que la perspectiva de género y la propuesta de transversalización encuentran múltiples resistencias. Partir de las perspectivas pedagógicas feministas y críticas, nos permite acompañar un proceso de deconstrucción e ir desarmando esas prácticas y discursos, que reproducen las violencias por razones de género. Las capacitaciones tienen la intención predefinida de generar incomodidades, entendidas como movimientos necesarios que ocurren cuando nos disponemos a revisar nuestros posicionamientos y nuestras prácticas desde los lentes violetas. Sostenemos, al mismo tiempo, la importancia de entendernos partícipes y responsables de un cambio de paradigma social, cultural y político que ya está impregnando todos los ámbitos de nuestra vida, y conlleva profundas transformaciones.

El impacto y demanda de la implementación de la Ley Micaela en las universidades tiene su correlato y se extiende a diversos espacios de la vida social: empresas, clubes, institutos, medios de comunicación, gremios, etc. En muchos casos advertimos un tiempo donde el inicio de la capacitación permite valorizar, visibilizar y dotar de una nueva legitimidad, aquellos temas, debates y desigualdades que desde los márgenes muchas venían planteando.

En el desarrollo de las clases y talleres previstos en el cronograma de las diversas propuestas formativas, reconocemos al menos tres emergentes que encuadramos dentro de posibles resistencias. Quienes trabajamos en las temáticas de géneros y feminismos, tenemos claro las diversas implicancias de la problemática ya que no estamos desarrollando una formación sobre temas técnicos o abstracciones de la realidad. Nos encontramos en espacios donde seguramente les participantes vayan 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. Es clave entonces, la escucha/lectura atenta de las diferentes trayectorias y recorridos de los cursantes, valorando experiencias previas que serán vitales, así como alentando y promoviendo el pensamiento colectivo en los distintos espacios planificados. Si bien esto supone buscar y habilitar procesos de reflexión crítica, también resulta importante dar cuenta del posicionamiento de nuestros espacios institucionales y de los cambios de paradigma en curso en esta temática desde el cuestionamiento de las desigualdades y de las relaciones de poder, enmarcados en una tradición de un sistema hetero-normativo patriarcal.

En primer lugar nos encontramos con participantes que compartieron la incomodidad y desacuerdo del uso del lenguaje no sexista - o inclusivo- por parte del equipo coordinador de las capacitaciones. Si bien creemos que dicho aporte crítico o señalamiento se dió en un ámbito respetuoso, registramos enunciaciones tales como *“es un problema porque deforma el lenguaje”* o bien *“para los más chicos tiene efectos negativos en el aprendizaje de la lectura y escritura”*. Con estas intervenciones en circulación se propició un interesante intercambio sobre las formas en las que las desigualdades se expresan en la cotidianidad a tal punto que pueden ser reconocidas en nuestra forma de hablar, de expresarnos y de dar estatus de existencia a lo que nombramos. Desde la coordinación sostuvimos que el uso del masculino como lenguaje genérico universal es una forma que reproduce violencia simbólica, dado que muchas identidades quedan por fuera de estas expresiones y bien sabemos que lo que no se nombra no existe. El lenguaje no sexista, inclusivo en todas sus variantes, además de ser opcional, y no obligatorio, permite visibilizar a las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, trans, travestis, intersex y no binaries. El debate permitió reponer la necesidad de no encorsetar la



discusión al campo lingüístico o gramatical, sino asumir su sentido en términos políticos.

En segundo lugar, en algunas cohortes se manifestaron algunos desacuerdos en relación a la obligatoriedad de la capacitación. Si bien dicho planteo se expresa en una serie de anudamientos que exceden la temática del curso y tendían más a problematizar tramas institucionales atravesadas por temas propios, nos interesa dejarlo sentado como un emergente que de a momentos dificulto el desempeño de los talleres planificados.

Por último, en los talleres presenciales donde incorporamos preguntas relacionadas a la aplicación del cupo o la inclusión laboral travesti-trans- el cual nuestra universidad se encuentra en proceso de discusión- notamos resistencias significativas abonando a narrativas y sentidos comunes cargados de prejuicios. La idea de un ingreso laboral que tenga como prioridad a personas del colectivo LGBTIQ+ es leída en clave de “ventaja”, “arreglo” o se objeta “darle el lugar a personas no capacitadas para dichos puestos”. Dichas posiciones desconocen el sin fin de vulneraciones de derechos por las que las personas Travestis, Trans y No binaries (TTN) pasan, son discriminadas y estigmatizadas en el acceso a todos los niveles de necesidades primarias, impactando negativamente en el desarrollo de sus desempeños personales y del acceso a derechos a lo largo de sus vidas. Sin dudas, la concreción de dicha política de acción afirmativa y reparación histórica, irá ganando lugar a medida que vamos desarmando estos discursos, ideas y prácticas, pero no puede esperar a conseguir un consenso total. Entre lo instituido y lo instituyente conviven paradigmas enfrentados, disputando sentidos que se debaten en la propia dinámica donde las transformaciones suceden.

### **Voces participantes y resonancias**

Respecto a la recepción de los procesos formativos, la gran mayoría agradece tener la oportunidad de contar con estos espacios, considerándolos enriquecedores así como valorando más positivamente las instancias presenciales. Para la instancia del Trabajo práctico final se destaca la diversidad de formatos y temáticas presentadas por les cursantes. La consigna planteada para realizar el trabajo final fue propuesta teniendo en cuenta la diversidad de trayectorias y niveles socio-educativos del grupo cursante.

En algunos casos, sobre todo en los trayectos realizados bajo la modalidad virtual, la misma constó de escribir una carta o un mail a un compañero/a/e de trabajo o un familiar que no haya hecho el curso, contando una valoración general de la experiencia formativa, remarcando aportes y las razones por las cuales creen que es necesario incorporar la perspectiva de género y diversidad en su lugar de trabajo. El ejercicio de escribir una carta implica poner en palabras la propia experiencia vivida poniendo en juego tanto lo aprendido como el atravesamiento de la propia subjetividad de cada una, escribimos para comunicar y tender puentes con otros. Con dicha propuesta buscamos que plasmen el modo en que vivenciaron este trayecto y la singularidad del proceso reflexivo realizado por cada una/e/o. Para la elaboración de la carta o mail, además, solicitamos que repasen lo trabajado en cada clase y retomen las definiciones, herramientas y marco conceptuales abordados en las distintas clases. En otros casos, propusimos la realización de una secuencia didáctica o un plan de clase de algún tipo en la que se aborden cuestiones vinculadas a la perspectiva de género y los derechos en base a la identidad, señalando año, tiempos, dinámica propuesta y recursos a utilizarse.

También exploramos la realización de representaciones teatrales, donde ficcionaron alguna situación, diálogo, práctica o escena recurrente que pueda darse dentro de la institución o en la Universidad, que deba ser revisada con lentes de género. Esta modalidad resultó particularmente potente a la hora de exponer aquellas violencias invisibilizadas y en muchos casos imperceptibles antes de transitar la capacitación. El ejercicio de reconocerse en esas escenas cotidianas permitió reflexionar sobre los propios prejuicios y dinámicas institucionales que legitiman las desigualdades simbólica y materialmente.

En las producciones finales encontramos la incorporación y comprensión de muchos conceptos por parte de les cursantes que antes desconocían, así como la aproximación a los marcos normativos y legislativos que buscan promover o proteger derechos en relación a las mujeres, disidencias sexo-genéricas y violencias por motivos de género. En este sentido, muchos trabajos recuperan la dimensión histórica de las desigualdades perpetuadas a mujeres y disidencias, el desigual acceso para desarrollar sus trayectorias personales y laborales, la estereotipación sexo-genérica a partir de roles y disciplinas, así como el reconocimiento de distintos tipos y ámbitos donde se desarrolla la violencia. Muchos trabajos retoman la metáfora de los “lentes violetas” como aquella posibilidad de revisar la propia

historia, de analizar la realidad y desnaturalizar desigualdades mirando desde una perspectiva de género, reconociendo allí construcciones sociales, históricas y culturales en las tramas de desigualdades de ejercicio del poder, y no condiciones dadas naturalmente ni genéticamente.

### **Reflexiones finales**

La realización, coordinación y puesta en marcha de las distintas instancias de capacitación bajo la Ley Micaela nos arrojan al menos dos conclusiones diagnósticas posibles. La necesidad de impulsarnos desde los saldos políticos-sociales que nos permite la Ley Micaela para proponer la transversalización de la perspectiva de género como un horizonte posible. Cuando hablamos de transversalizar la perspectiva o enfoque de género, nos referimos a una estrategia que exige su análisis en todos los niveles, reconociendo que “género está en todas partes”: no refiere a un tema escindido del resto, sino que implica una mirada feminista en la toma de decisiones, la planificación, la puesta en marcha y la evaluación del conjunto de las políticas que se lleven adelante. Transversalizar es mucho más que una categoría, es asumir un posicionamiento ético-político que cuestione la naturalización de las relaciones desiguales en términos sexo-genéricos y presupone un compromiso para su erradicación. Asimismo, reconociendo los avances institucionales y la jerarquización de las agendas de los feminismos al interior de los espacios académicos, registramos reacciones y resistencias sostenidas desde una estructura que supo caracterizarse por las posiciones más conservadoras y que aún batalla ante lo inminente de las transformaciones en políticas tendientes a la igualdad.