



UNCUYO
UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CUYO

INSTITUCIONALES
SECRETARÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES
ASUNTOS LEGALES Y ADMINISTRACIÓN

POLÍTICAS PÚBLICAS
DIRECCIÓN DE
POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

MUJERES LIBRES
✉ mujereslibres@uncu.edu.ar

3 años de Ley Micaela en la UNCUYO

INFORME DE IMPLEMENTACIÓN



AUTORIDADES

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO

ING. DANIEL PIZZI

**SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES, ASUNTOS LEGALES,
ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN**

ABOG. ISMAEL FARRANDO

DIRECTORA DE POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

ABOG. VALENTINA DIAZ

COORDINADORA DEL PROGRAMA MUJERES LIBRES

Rocío GÓMEZ CASCIOLA

PROGRAMA MUJERES LIBRES

- LIC. FABIOLA RIVEROS
- LIC. ROMINA ZAPATA
- LIC. DELFINA ANUNZIATA
- TEC. MARCELA CRUZ
- YAMILE ÁLVAREZ
- JENNIFER IRIARTE

Mendoza, Argentina. Mayo 2022.



En diciembre del 2018 se aprobó casi por unanimidad la Ley Nacional 27.499 que lleva el nombre de la joven Micaela García.

“MICAELA, TU SONRISA COMO BANDERA”

INTRODUCCIÓN

A partir del femicidio de la joven Micaela García, ocurrido el 1 de abril de 2017 en Gualeguay, provincia de Entre Ríos, tomó fuerza una demanda que desde hace tiempo venían realizando los movimientos sociales y las organizaciones de mujeres, que **hace foco en la necesidad de formación sobre temáticas de género y derechos de las mujeres de todas las personas que ejercen funciones en el ámbito público**. Tal es así, que en diciembre del 2018 se aprobó casi por unanimidad la Ley N° 27.499 que lleva el nombre de la joven.

Esta legislación vino a complementar y fortalecer normativas nacionales e internacionales respecto de los derechos de las mujeres y se presenta como una herramienta para hacer transversal la perspectiva de género. Sumado a esto, se incorpora al esquema de políticas de equidad que la UNCUYO implementa desde el 2015. En este marco, en abril del 2019, el Consejo Superior de nuestra Universidad aprobó la adhesión a la Ley Micaela.

La implementación de la normativa referida inició en la UNCUYO durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2019 donde se realizaron jornadas de capacitación presenciales destinadas a funcionarios/as de Rectorado y equipos de gestión de las Unidades Académicas e Institutos, buscando llegar especialmente a quienes ocupan cargos de mayor jerarquía, entendiendo que su responsabilidad en la protección de derechos es ineludible y prioritaria. Durante los años 2020 y 2021, adaptándose a un escenario de virtualidad propio de la situación de pandemia a raíz del COVID-19, se continuó con su implementación a través de la plataforma académica Moodle, abarcando a equipos de gestión, personal docente y de apoyo de las dependencias de Rectorado, UUAA e Institutos como así también otras dependencias de nuestra universidad como Hospital Universitario, Colegios secundarios y DAMSU.

Por otro lado y con respecto a los contenidos del curso, desde el año 2020 el Ministerio de Géneros, Mujeres y Diversidades establece los lineamientos, como así también los contenidos mínimos para su implementación. Los mismos fueron tomados en consideración para el diseño de los cursos de la UNCUYO.

En el 2021 se incorporaron herramientas y sugerencias ofrecidas en la capacitación brindada por RUGE (Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias) que fue tomada por el equipo a cargo del diseño pedagógico del curso que se analiza en el presente trabajo.

OBJETIVOS DEL CURSO

Para la organización y estructuración de los cursos de Ley Micaela en la UNCUIYO y para los contenidos y el material utilizado se definieron distintos objetivos que sirvieron como lineamientos y guías a tener en cuenta en la construcción del mismo:

- ✓ Dar a conocer los conceptos fundamentales de la perspectiva de género y diversidad.
- ✓ Reflexionar en torno a la construcción social del género.
- ✓ Identificar roles y estereotipos de género que inciden en las prácticas personales, profesionales e institucionales.
- ✓ Sensibilizar respecto de las violencias por motivos de género para así también trabajar en la prevención de las mismas.
- ✓ Propiciar el conocimiento sobre la normativa internacional y nacional sobre la violencia de género.
- ✓ Conocer las herramientas que dispone la UNCUIYO para el abordaje de situaciones de violencia sexista en el ámbito universitario.

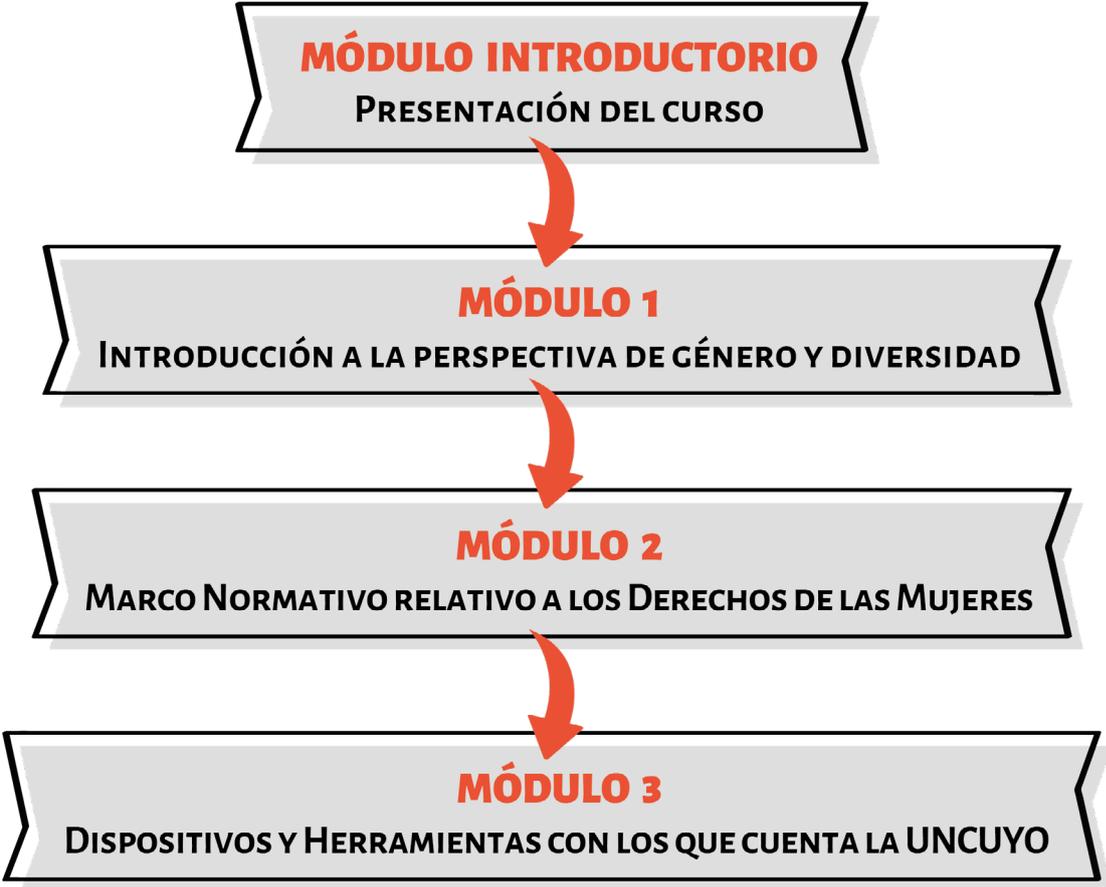
LEY MICAELA EN LA UNCUYO

En una primera etapa de implementación, entre los meses de octubre y diciembre de 2019, las capacitaciones se desarrollaron de manera presencial, a través de una jornada donde se trabajaba principalmente sobre el concepto de género y los aspectos relevantes del marco normativo. A partir del 2020, a raíz del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, producto del avance de la pandemia por el coronavirus, se propuso la elaboración de una propuesta innovadora y accesible, que permitiera seguir llevando adelante esta importante política. En ese marco, **se planificó un curso de cumplimiento totalmente virtual, a través de la plataforma académica Moodle, para que trabajadores/as de la UNCUYO pudieran acceder a la capacitación.** La propuesta estuvo a cargo de un equipo docente conformado por profesionales del Programa Mujeres Libres, con el asesoramiento técnico y pedagógico de la Coordinación de Educación a Distancia de la Secretaría Académica, quienes brindaron las orientaciones principales para el desarrollo de cursos virtuales. Asimismo, se articuló con la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal de la Secretaría de Bienestar, cuyo equipo elaboró un material audiovisual específico para el curso.

Este cambio de la presencialidad a la virtualidad implicó un trabajo muy profundo en la selección y elaboración de materiales de estudio para que fueran accesibles y cumplieran con los objetivos pedagógicos; además modificó el rol de quienes toman el curso. Pasó de ser un rol de escucha a uno más activo y comprometido en el cual las personas deben realizar lecturas específicas, responder consignas en los foros de intercambio, rendir evaluaciones y ajustarse a un cronograma. Esto posibilita un mejor acceso al conocimiento y una reflexión más profunda, dado que los/as cursantes tienen una gran cantidad de elementos para hacer una valoración crítica de los temas trabajados.

Para las docentes también fue un enorme aprendizaje, ya que implicó adquirir una gran cantidad de conocimientos técnicos sobre el uso de plataformas educativas y la generación de contenido específico para la virtualidad, tanto en formato sincrónico como asincrónico. También fue necesario construir nuevas estrategias de seguimiento, acompañamiento y evaluación diferentes a las tradicionalmente utilizadas en la presencialidad. Lo que en un primer momento parecía sólo un cambio de modalidad, en realidad fue un salto cualitativo de gran importancia que significó pasar de una jornada aislada de capacitación a un proceso de formación continuo que pone a disposición de la comunidad universitaria todos los aspectos teóricos centrales de la perspectiva de género y que además problematiza las desigualdades de forma concreta y participativa.

De esta manera se llegó a la forma actual del curso de Ley Micaela, el mismo consta de 4 módulos, el primero de ellos introductorio, con el fin de realizar una presentación entre los/las participantes y el equipo docente y dar las orientaciones generales para el desarrollo de la capacitación. Cuenta con 3 módulos más en donde se trabajan los diferentes conceptos necesarios para cumplir los objetivos de la ley. Cada uno de ellos tiene su respectivo material bibliográfico, material audiovisual, foro de debate y participación, y una evaluación conceptual. Al finalizar, se completa una encuesta de evaluación de calidad del curso.



El **MÓDULO 1** aborda la *Introducción a la perspectiva de género y diversidad*, se trabaja con 3 conceptos que son claves para el desarrollo del curso. En un primer momento, se desarrolla la perspectiva de género que nos permite entender la distribución desigual del poder y cómo a partir de esto se generan múltiples inequidades que tienen consecuencias negativas para las mujeres y diversidades sexogenéricas en todos los ámbitos. Además, se trabaja sobre la diferenciación entre sexo, género y orientación sexual para poder conocer y abordar el concepto de diversidad sexual en todo su espectro. Por último, se aborda el entrecruzamiento entre diferentes características que hacen a nuestra identidad, como el género, la formación académica, la clase social, la etnia y diversas dimensiones que se toman en consideración desde el concepto de interseccionalidad.

El **MÓDULO 2** trabaja sobre el *Marco Normativo relativo a los Derechos de las Mujeres*. En primer lugar se busca hacer un análisis de los principales instrumentos internacionales que reconocen en la sociedad serias dificultades para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los derechos humanos ya plasmados en el plexo normativo internacional. Se plantea la necesidad de avanzar en la desnaturalización de esas prácticas, haciendo hincapié en el plano cultural y en definitiva poder avanzar hacia la erradicación de las violencias. Se realiza un recorrido por los instrumentos normativos vigentes en nuestro país, tanto de origen nacional e internacional, para luego abocarse con mayor detalle a una de las normativas internas con mayor relevancia en este tema para nuestro país, la Ley N° 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres”, en la cual se definen las situaciones que pueden constituir violencia contra las mujeres (tipos y modalidades).

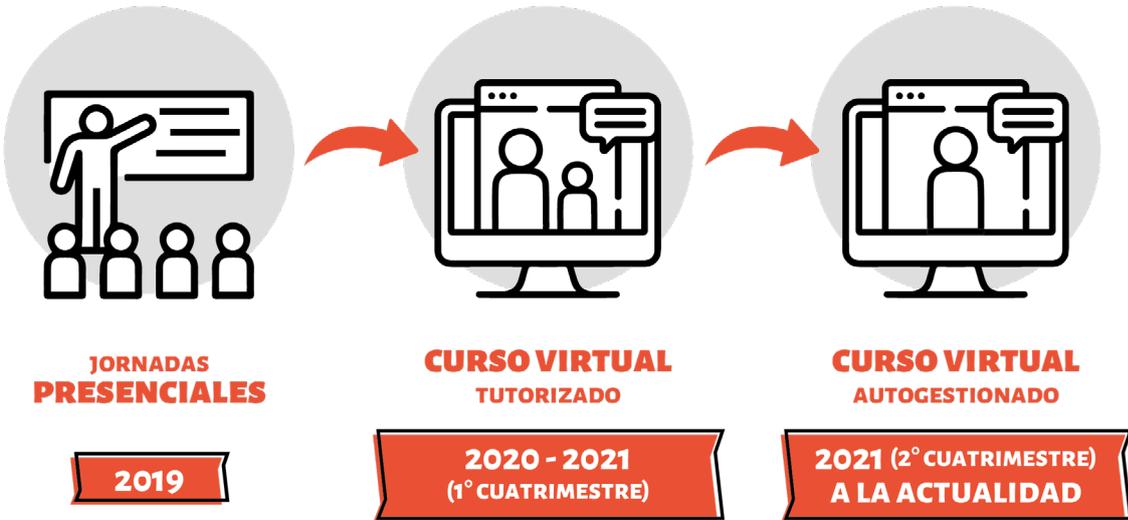
El **MÓDULO 3** se aboca a los *Dispositivos y Herramientas con los que cuenta la UNCUYO* para intervenir y prevenir ante situaciones de violencia sexista, haciendo hincapié en el circuito del Protocolo institucional ante situaciones de violencia contra las mujeres y las personas del colectivo de diversidad, siendo este la herramienta principal de la Universidad. En un segundo momento, se recupera el informe de indicadores de género de la UNCUYO, el cual expone en términos cuantitativos algunas desigualdades que aún persisten en la vida académica. Dicho relevamiento es traído a colación ya que aporta a debates trascendentales como lo fue en su momento la incorporación del principio de la paridad de género al estatuto universitario.

Se espera que durante el desarrollo del curso y a través de la lectura del

material y la realización de las actividades los/as participantes puedan realizar un proceso de problematización y desnaturalización de la cultura patriarcal. La propuesta es que todos los conceptos y categorías expuestas sean utilizadas como herramientas, no solo en el ámbito profesional o laboral sino también en el personal, que inviten a (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad, la discriminación y la violencia, y transformen las prácticas concretas de las actividades cotidianas.

Durante las primeras cohortes se trató de un curso **tutorizado** en el cual las personas que lo realizaban debían entregar actividades de reflexión individuales y específicas por módulo. Las mismas eran de corrección manual e implicaban una devolución personalizada de los aportes de cada participante por parte de las docentes asignadas. Luego, en función de la experiencia construida y del incremento en la cantidad de personas inscritas, se pasó a una **modalidad autogestionada** en la que la participación se da a través de foros de debate e intercambio y evaluaciones. Esto favoreció que cada estudiante pueda realizar un desarrollo más autónomo del curso, y sobre todo, el intercambio con el resto de sus compañeros/as al tener la posibilidad de leerse y responderse entre sí, propiciando también la horizontalidad en la comunicación. En ambas modalidades, los cierres de curso contaron con una actividad sincrónica con temáticas particulares.

IMPLEMENTACIÓN DEL CURSO



En la segunda parte del año 2021 se sumaron a las capacitaciones las Unidades Académicas e Institutos. Para articular el trabajo con dichos espacios se formó una **Red de Referentes de Ley Micaela**, integrada por una persona por Facultad e Instituto, que tuvo la responsabilidad de difundir y comunicar las fechas de inscripciones al interior de su UUAA, monitorear la participación de las personas de la institución que representa y comunicarse con el equipo de Mujeres Libres en caso de dificultades. Se mantuvieron reuniones periódicas entre la red y el equipo de Mujeres Libres para comentar el desarrollo del curso, compartir los temas emergentes en los foros de debate y analizar resistencias que surgieron a lo largo del mismo.

Durante todas las cohortes, las docentes y tutoras realizaron un seguimiento personalizado de la actividad de cada cursante, comunicándose luego de cierto tiempo de inactividad, enviando recordatorios de fechas, respondiendo la mensajería privada y los foros de consultas, revisando sus evaluaciones y todo aquello que requiere un acompañamiento del cursado.

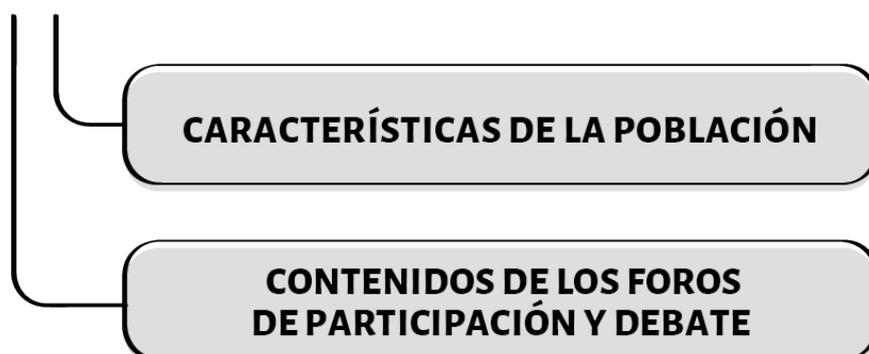
En esta línea, durante el período nombrado previamente, a partir de la preocupación del equipo del Programa Mujeres Libres de poder realizar una sistematización de la experiencia de implementación de la Ley Micaela y gracias a la posibilidad de incorporar una nueva integrante al equipo de trabajo, es que se contó con la presencia de una compañera que tuvo como objetivo laboral principal la organización y ejecución del plan de sistematización que ha dado como resultado el presente informe.

SISTEMATIZACIÓN

Luego de 3 años de implementación, teniendo en cuenta el caudal de participantes que ha tenido la capacitación a través de sus distintas cohortes, como así también la heterogeneidad de dicha participación, el equipo del Programa Mujeres Libres de la Dirección de Políticas Públicas y Planificación, se plantea la necesidad de sistematizar la información y el contenido que resulta de la implementación de los cursos de Ley Micaela, pero no sólo en términos cuantitativos sino también cualitativos. Poder rescatar, más allá de la cantidad de participantes y de los ámbitos o espacios en los que participan, las reflexiones en torno a las temáticas planteadas, resulta crucial para poder hacer un análisis integral de la experiencia de implementación de la Ley Micaela en la UNCUYO.

Por lo expuesto previamente, es que el objetivo del presente trabajo de sistematización es realizar un análisis integral de la implementación de los cursos de Ley Micaela en nuestra Universidad, para así llevar a cabo una valoración sobre el curso en dos lineamientos distintos, por un lado la metodología de implementación, teniendo en cuenta la modalidad de cursado, los ejes planteados en los módulos, los criterios de evaluación, y todos los aspectos que se puedan revalorar y mejorar a partir de dicha información sistematizada. Por otro lado, aspectos específicos sobre la comunidad de trabajo de nuestra casa de estudios, permitiendo conocer la situación general de la misma respecto de sus saberes previos sobre la temática, su conocimiento de herramientas específicas y sobre todo la invitación a realizar el ejercicio de aplicar el marco teórico abordado en el curso a la situación específica de nuestra institución.

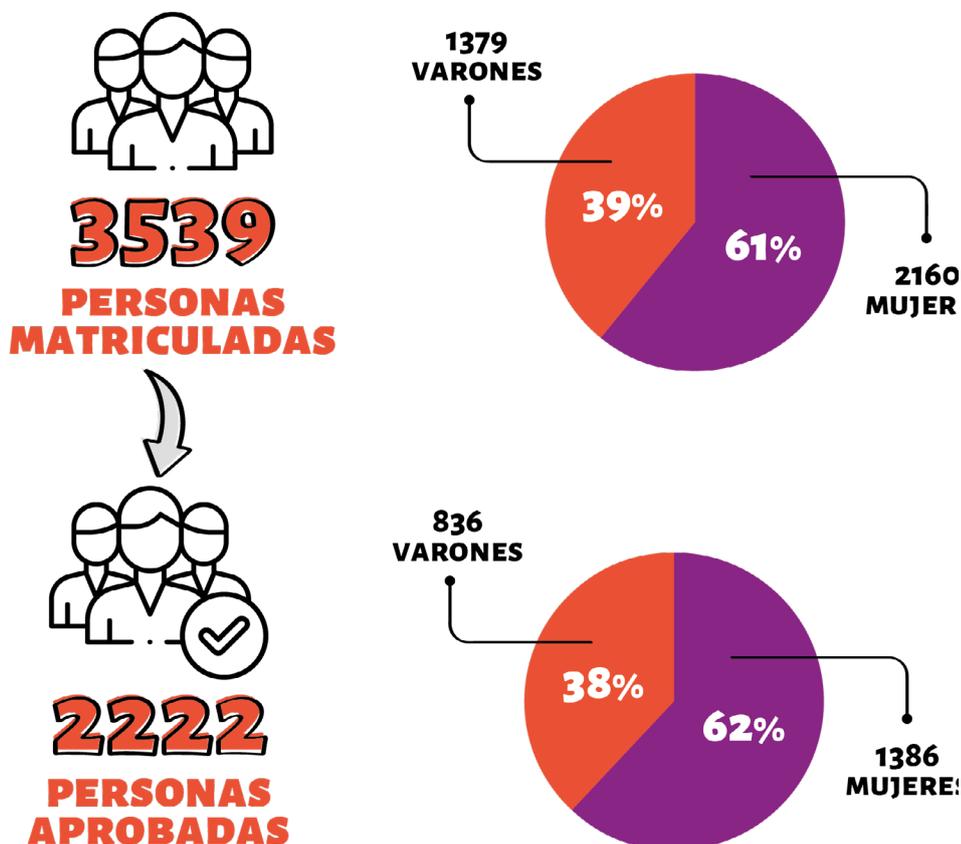
EJES DE LA SISTEMATIZACIÓN



La sistematización se organizó en base a 2 ejes: En primer lugar, **la caracterización de la población** que ha participado de las distintas capacitaciones a partir de la cantidad de personas inscriptas y aprobadas, el sexo, la dependencia en la que trabajan y la modalidad en la que desarrolló el curso. En segundo lugar, **el análisis de los contenidos de los foros de participación y debate** en torno a los comentarios y reflexiones de los/as participantes, estructurado a partir de los 3 módulos de contenidos planteados en el curso.

Desde el inicio de las capacitaciones en el 2019 hasta la cohorte desarrollada en marzo de 2022, **3539 personas han sido matriculadas en el curso de Ley Micaela**, de las cuales 2160 son mujeres y 1379 son varones. Del total de inscriptos/as mencionados/as previamente, **2222 han aprobado el curso**. Es necesario hacer esta aclaración debido a que el mismo dispone de distintos criterios de evaluación y requisitos para su aprobación que no siempre son cumplidos por la totalidad de cursantes, existe un porcentaje de personas que no finalizan el curso pero que sí realizan un acercamiento parcial a los contenidos del mismo, y también un porcentaje de cursantes que se matricula pero luego no lo realiza, aunque estos casos son excepciones.

2019 - MARZO 2022



De las personas aprobadas 1386 son mujeres y 836 son varones. Cada cohorte ha contado con una amplia participación de personas de distintas dependencias de la UNCUYO: del área del **Rectorado** se capacitaron **70 personas**; de la **Secretaría de Bienestar Universitario** **130 personas**; de la **Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado** **44 personas**; de la **Secretaría Económica y de Servicios** **108 personas**; de la **Secretaría de Extensión y Vinculación** **87 personas**; de la **Secretaría Académica** **57 personas**; de la **Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación** **67 personas** y del **CICUNC** **24 personas**.

De las dependencias de la UNCUYO correspondientes al ámbito de salud, del **Hospital Universitario** se capacitaron a **56 personas** y del **DAMSU** **28 personas**. Por último, hay **30 personas** capacitadas que se dividen entre la **FUNCy personal de mantenimiento y limpieza** que no se desempeñan en una dependencia en particular.

PERSONAS APROBADAS POR DEPENDENCIA



Con respecto a las Unidades Académicas, Institutos y Colegios que dependen de la Universidad, de la **Facultad de Arte y Diseño** se capacitaron **113 personas**; de la **Facultad de Ciencias Agrarias** **144 personas**; de la **Facultad de Ciencias Aplicadas a la Industria** **50 personas**; de la **Facultad de Ciencias Médicas** **127 personas**; de la **Facultad de Ciencias Políticas y Sociales** **108 personas**; de la

Facultad de Derecho 82 *personas*; de la Facultad de Educación 73 *personas*; de la Facultad de Filosofía y Letras 144 *personas*; de la Facultad de Ingeniería 104 *personas*; de la Facultad de Odontología 53 *personas*; de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales 64 *personas*; de la Facultad de Ciencias Económicas 109 *personas*; del Instituto Balseiro 73 *personas*; del Instituto Tecnológico Universitario 92 *personas*; del Instituto de Seguridad Pública 7 *personas* y de los Colegios Secundarios (Martín Zapata, Magisterio, Departamento de Aplicación Docente, Liceo Agrícola y Enológico, Colegio Universitario Central y Escuela de Agricultura) se capacitaron a 178 *personas* en total.

PERSONAS APROBADAS POR UNIDADES ACADÉMICAS, INSTITUTOS Y COLEGIOS QUE DEPENDEN DE LA UNIVERSIDAD



Con respecto a la modalidad implementada, como se dijo previamente y por razones de público conocimiento, desde el 2020 las capacitaciones se realizaron de manera virtual. **Del total de personas capacitadas 1888 realizaron el curso de manera virtual y 334 lo hicieron en formato presencial.**

PERSONAS APROBADAS SEGÚN MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN



En este sentido, cabe destacar que el formato del curso a partir de los módulos y los foros de debate ya nombrados, se implementaron a partir del segundo cuatrimestre del 2021, por lo que el contenido sistematizado en base a dichos foros corresponde a las capacitaciones realizadas entre agosto y diciembre del 2021. Esto, a su vez, responde al hecho de que es información que se encuentra presente en los cursos, que si bien ya se han finalizado, están disponibles para su lectura (para el equipo de docentes y tutoras) en la plataforma *Moodle*, es decir que es información a la que se tiene un acceso fluido.

MÓDULO 1

INTRODUCCIÓN A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

Con respecto al módulo 1, en base a las preguntas disparadoras planteadas:

« ¿Qué estereotipos de género identifican en el ámbito universitario? »
« ¿Cuáles estereotipos consideran que se están modificando y qué beneficios creen que pueden traer esos cambios a nuestros lugares de trabajo? »

Se pudo observar que hay en principio dos lineamientos marcados y completamente diferentes. Por un lado, una gran cantidad de las personas participantes expresa no reconocer roles y estereotipos tanto en el ámbito universitario en general, como en su espacio laboral específico. En la bibliografía trabajada en el curso se explica que un estereotipo de género es un conjunto de creencias o imágenes mentales muy simplificadas que asignan características y comportamientos esperables según el género al que se pertenezca. Un aspecto fundamental de los mismos, es su altísimo grado de naturalización, lo cual garantiza su efectividad y permanencia en el tiempo, es por ello que desde los Estudios de Género se busca ponerlos en tensión y favorecer el análisis crítico de estos prejuicios.

Algunos comentarios que pudimos rescatar y que corresponden con esta lectura son:

“En FCAI UNCUYO, no hay marcados estereotipos, por el contrario las personas tienen diferentes jerarquías y están asignadas a sus cargos por sus capacidades y concursos ganados, sin clasificar sus ocupaciones a sus géneros, las personas tienen sus antecedentes, su trayectoria y alcanzando el perfil requerido. Se observa, sin haber calculado los porcentajes, que la mayoría del personal de apoyo son mujeres, en tareas de limpieza también mientras que en el mantenimiento y la seguridad están los hombres(...)”

“La verdad que no creo que haya tareas o áreas de trabajo considerados “de hombre” o “de mujer”, sino que se necesitan ciertas habilidades o cualidades, independientemente del sexo y el género. Y he trabajado en varios lugares ya y la verdad nunca estuvo presente esta diferencia de la cual hablan, ni he escuchado comentarios o chistes sexistas.”

“(…)Si es común cargadas o chistes sexistas pero lo que he visto es que se han producido en un ambiente amigable donde todos los presentes pasamos un buen momento. Si en el medio donde me muevo alguna mujer se sintió agredida, ofendida por los chistes y no manifestó un cambio de cara y/o comentarios sobre que no le parecía este tipo de diversión no digo que esté consintiendo pero tal vez estemos viendo el tema de los piropos, alusiones a la belleza del cuerpo como algo pecaminoso cuando en realidad no lo es en algunos casos.”

A partir de estos ejemplos, en términos generales, se puede observar la naturalización de ciertas categorías, actividades o trabajos asociadas a cada género como algo que depende exclusivamente de capacidades y atributos personales. Muchas veces resulta dificultoso poder distinguir los roles y estereotipos, debido a que el proceso de socialización de género produce que se acepten y toleren las desigualdades como parte de la cultura, tanto social, laboral como institucional. En términos más específicos, rescatando los comentarios previos, se puede observar que las tareas realizadas por hombres o mujeres en los espacios laborales responden a la argumentación desde un paradigma meritocrático, siendo justificado a partir de las habilidades y capacidades, desconociendo cómo la elección de esos espacios responde a la construcción social de las actividades que deben realizarse específicamente por mujeres o varones, como también, desconociendo las trabas o dificultades que tienen las mujeres al intentar acceder a espacios que han sido históricamente ocupados por varones.

En sintonía con lo expuesto previamente, la naturalización de los comentarios sexistas deja expuesta la discriminación que sufren las mujeres bajo lo que aparenta ser “humor”. En un sistema patriarcal, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación son dirigidos de manera sistemática en contra de las mujeres. Estos “chistes” no son inocentes ni arbitrarios, por el contrario, tienen la capacidad de surgir en contextos relajados, pasando desapercibidos, pero en realidad incurren en violencia simbólica reivindicando la subordinación que históricamente han tenido las mujeres y personas con identidades de género no normativas. Por otro lado, hay quienes reconocen este tipo de comentarios como una expresión de violencia, como así también reconocen una disminución de dichos comentarios, o que los mismos están siendo reemplazados por otro tipo de “chistes”, con una violencia menos explícita o más soslayada, pero que no dejan de ridiculizar, minimizar y deslegitimar los reclamos de las mujeres sobre estas expresiones.

“Creo que los chistes sexistas y los comentarios sobre la apariencia de las mujeres han disminuido notablemente en los últimos años en todos los ámbitos. Pero han aumentado los chistes del estilo, ahora no se puede decir nada... ahora te denuncian por todo... no digas eso que vas a terminar saliendo en el diario... y las burlas por el uso del lenguaje inclusivo... ya no saben que inventar...”

En esta línea, surgen reflexiones que exponen el reconocimiento de distintos roles y estereotipos en los ámbitos en la UNCUYO: la elección de carreras por parte de los/las estudiantes en función de patrones socio culturales, como por ejemplo la carrera de Trabajo Social con una matrícula feminizada o, por el contrario, la carrera de Ingeniería con una matrícula con una tendencia masculinizada, lo que en algunas situaciones se traslada directamente a las Unidades Académicas en su totalidad, tal es el caso de la Facultad de Educación. También tener en cuenta la cantidad de mujeres que ocupan cargos en la gestión del Gobierno Universitario o de las Facultades, como por ejemplo secretarías, decanatos, rectorado/vicerrectorado. En relación al personal de las cátedras, surgieron de manera reiterada aportes sobre la composición de dichos espacios, ocupando los varones las titularidades y las mujeres en el resto de los cargos (jefa de trabajos prácticos, adscriptas, etc.). Estas apreciaciones se retoman en el módulo 3 del curso, donde se dan a conocer los Indicadores de Género de la UNCUYO.

Por otro lado, se realizaron comentarios con un mayor nivel de problematización de esta realidad, reconociendo avances dentro de nuestra casa de estudios y cómo, a través de los procesos de lucha social y distintas políticas implementadas, se logra ver más mujeres ocupando distintos espacios. Sin embargo, este contexto invita a pensar ¿bajo qué condiciones se llega a esos espacios?, ¿en qué condiciones se los transita?. En este sentido, es necesario analizar no sólo el acceso sino también la permanencia, es decir, tener en cuenta las situaciones cotidianas que las mujeres deben afrontar y que están cargadas de micromachismos. Romper el techo de cristal es de suma importancia pero no garantiza que la circulación de mujeres en espacios tradicionalmente masculinizados esté libre de discriminaciones. Reconociendo además que las mujeres han avanzado en la conquista de derechos y en la diversificación de tareas superadoras a la división sexual del trabajo, sin embargo, siguen siendo quienes se encargan de las tareas de cuidado en los hogares, lo que limita indiscutiblemente la posibilidad de desarrollo laboral.

“No se trata solamente de que puedan ingresar sino de que permanezcan, sean estimuladas y tratadas de manera igualitaria y no devaluadas. Hay maneras sutiles de subvalorar que muchas veces no tienen que ver con negar el ingreso a equipos de trabajo o estudio. Si las estudiantes quedan siempre relegadas al rol de secretarias, llevadoras de agenda o de quienes preparan el café, en lugar de ocupar puesto de liderazgo en los grupos, de salir al campo o de que su palabra sea escuchada, esa división sexual del trabajo intelectual vuelve a reproducir los mismos estereotipos que supone estar rechazando”

“Creo que se han dicho muchas cosas, podría aportar las diferencias entre las carreras académicas de varones y mujeres, especialmente vinculadas con las tareas de cuidado. Varias colegas, si no tienen apoyo en los cuidados, inician sus actividades de posgrado cuando sus hijxs ya pasaron la edad escolar, o bien las dejaron relegadas; mientras que los varones no tienen impedimentos (para cursar, viajar, presentar trabajos en reuniones científicas, publicar, etc.). En el mismo sentido, la ausencia de licencias por paternidad hace que las tareas de cuidados en los primeros años recaigan sobre las mujeres lo cual afecta directamente a sus carreras profesionales. Hay un diferencial en las mujeres que tienen el privilegio de tener apoyo en los cuidados (de otras mujeres o de sus compañeros)(...)”

“Pero también reparé en ejemplos más sutiles (o no tanto) de los cuales he sido testigo en primera persona: pedirle a un hombre que vaya a hablar con tal otro hombre, porque a las mujeres ese individuo les contesta mal o directamente no ejecuta el pedido que se le está realizando cuando viene de parte de una mujer.”

En otra línea de análisis, surgen ejemplos que invitan a repensar teniendo en cuenta el objetivo principal de la Universidad, en tanto productora y reproductora de conocimientos. En este sentido, las mujeres se han visto

desplazadas del papel de constructoras de conocimientos y saberes. Esta realidad se ve representada, por ejemplo, en la composición de autores/as utilizados en los planes de estudio o programas de las materias de distintas carreras. Esto no se corresponde con lo que sucede en la realidad porque es posible reconocer carreras que en su mayoría son cursadas y luego ejercidas profesionalmente por mujeres, pero que a la hora de elegir el material para la formación, siguen siendo los autores varones predominantes.

También se puede retomar un tema pendiente que sigue siendo protagonista en la lucha de las mujeres, como lo es el lenguaje que deriva en la invisibilización de las mujeres al momento de ser nombradas. Si tenemos en cuenta la señalética, los formularios y la nomenclatura, por ejemplo, de distintos espacios de la Universidad, sigue presente y arraigado el posicionamiento de entender al masculino como neutro que incluye tanto a varones como a mujeres.

“(...) autoridad intelectual y académica asociada al varón y a lo masculino. Por ejemplo, en los programas de nuestras asignaturas listamos en la bibliografía a más varones que mujeres.”

“Un ejemplo a través del cual se reproduce el estereotipo que ubica a lo masculino como neutro y genérico: en el uso del lenguaje sexista en formularios y documentos administrativos, nombres de áreas, señalética (ej. “Sección Alumnos”).”

Para finalizar y a modo de síntesis, se puede rescatar que más allá de que hay mucho camino por recorrer, son grandes los avances que se han logrado con respecto a los derechos de las mujeres, destacando el rol protagónico de la Universidad en general, como también las acciones de distintas Unidades Académicas en pos de lograr espacios equitativos y en igualdad de condiciones tanto para mujeres como para varones. Esto también, reconociendo el papel de las juventudes como impulsores o motores de cambio, nuevas generaciones que traen nuevas demandas e inquietudes para avanzar en una comunidad universitaria y una sociedad que sea respetuosa con las mujeres.

“Por supuesto que hay parte de la realidad que está cambiando, y para bien. Algunos ejemplos son la implementación de los baños sin distinción de género, el uso de lenguaje inclusivo por parte de muchos profes y no docentes, la implementación de áreas y programas destinadas a cuestiones de género y derechos humanos.”

“En cuanto a los estudiantes, creo que gracias a ellos, los adultos hemos iniciado la reflexión sobre este tema. Han sido los mismos adolescentes-jóvenes los que nos han mostrado la necesidad de desterrar estereotipos de género y nos han hecho ver que son obsoletos. Y esta reflexión por parte de ellos se manifiesta permanentemente en el actuar y decir. (...)”

“(...) Sin embargo, viene empujando un torbellino de cuestionamientos y posicionamientos de la mano de los más jóvenes que cuestiona, de manera respetuosa y responsable, esos estereotipos”

MÓDULO 2

MARCO NORMATIVO RELATIVO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

Con respecto al módulo 2 y a partir de las preguntas disparadoras

« ¿Por qué creen que resulta necesaria una ley como la 26.485? »

« ¿Qué es lo específico de la violencia contra las mujeres? »

« ¿Hay algún tipo o modalidad de violencia que les haya llamado particularmente la atención, por qué? »

« ¿Qué creen que nos aporta esta ley a nuestra vida cotidiana? »

Se observa que en términos generales, la ley es entendida como un gran aporte/ avance en la temática de género, puntualmente la prevención de la violencia.

En cuanto a su funcionalidad, según las expresiones, puede ser analizada desde tres dimensiones distintas: por un lado desde una dimensión jurídico/legal teniendo en cuenta que constituye la manera de intervenir del Estado sobre la violencia de género y se suma al marco normativo- nacional e internacional- para abordar las situaciones comprendidas desde la ley. Por otro lado, aunque intrínsecamente relacionado, desde una perspectiva de derechos, entendiendo que aporta a reparar aquellas vulneraciones y dificultades que tienen y han tenido históricamente las mujeres para acceder a los derechos, buscando garantizarlos. Por último, desde una dimensión simbólica, debido al avance y la conquista de derechos que la sanción de la ley implicó para todas las mujeres y la sociedad en general. Teniendo en cuenta el cambio cualitativo y conceptual que imprimió en la cultura al ponerle nombre a todas aquellas vivencias que se reservaban al ámbito privado, lo cual llevo a reconocer la violencia contra las mujeres en toda su particularidad.

En esta ley se define a la violencia contra la mujer y establece tipos y ámbitos en los que dicha violencia se puede expresar, ampliando la conceptualización de la misma en distintos planos, entendiendo que es multidimensional y multisectorial. Además, es un producto de la lucha histórica de distintos colectivos feministas y conjuntos de mujeres que venían expresando su descontento y preocupación por la vida e integridad de las mujeres dentro de la sociedad.

También es importante destacar que muchas personas que participan de este curso no tenían conocimiento sobre la ley y lo que ella expresa, sí eran conscientes de su sanción y existencia pero nunca habían tenido un acercamiento al contenido. Existe, también por esta razón, una confusión entre la Ley 26.485 y la Ley 27.499 (Ley Micaela).

“Por tanto, constituye el modo de intervención del Estado frente a la cuestión. De la intervención que propone el actor estatal en un momento determinado se infiere una cierta direccionalidad, una determinada orientación normativa, que previsiblemente afectará el futuro curso del proceso social hasta entonces desarrollado en torno a la cuestión. Es decir, en este caso, la ley 26485 es el posicionamiento del actor estatal respecto de la cuestión (violencia contra las mujeres).”

“Considero que la Ley 26.485 resulta necesaria porque otorga protección integral en clave de Derechos Humanos, puesto que la misma garantiza derechos reconocidos por la Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de las Mujeres, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la Ley 26.061 de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.”

“La ley 26.485 como lo han expresado varios, visibiliza de otra forma la grave problemática de la desigualdad de la mujer y la violencia de la que es víctima. Al tener un lenguaje claro, permite que sea entendida por distintos sujetos con diferentes incumbencias. Creo que, antes que imponer conductas coercibles, (a pesar de no contener sanciones contra la conducta reprochada) su sentido es pedagógico. Nos permite reconocer que ciertas prácticas o situaciones "naturalizadas" constituyen violencia”

La Ley N° 26.485 en su 4° Artículo define a la **violencia contra las mujeres** como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como el privado, basada en la relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” y define a la **violencia indirecta** como “toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que

ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón". Estas definiciones amplían la noción de violencia con la que se trabajaba previamente, visibilizando así, que hay numerosas situaciones y vivencias que implican el ejercicio de la violencia además de las mayormente reconocidas y cuestionadas como la física o la sexual. Es decir, plantean que la violencia no es solo un golpe, un empujón, abuso o acoso sexual, sino también distintas acciones que sin la necesidad de afectar la integridad física, violentan a las mujeres.

La tipificación de la violencia y la determinación de los distintos ámbitos, definidos en el 5° y 6° artículo de la ley, también son un aporte novedoso para comprender el amplio espectro de situaciones que se encuadran dentro del ejercicio de la violencia. Es por esto, y no es casualidad que los tipos de violencia que más resuenan y llaman la atención entre los/las participantes, son la violencia psicológica y la violencia simbólica. Esto puede explicarse a partir de que son las menos evidentes, las "silenciosas", esas que se esconden tras actitudes, patrones socioculturales, arraigados y aceptados en nuestra sociedad. Son los tipos de violencia en las que es necesario poder atravesar un proceso de desnaturalización y cuestionamiento del orden establecido para poder ser reconocidas como tales, porque responden, como se dijo previamente, a pautas culturales, a estereotipos y roles que históricamente han sido entendidos y avalados dentro del "deber ser" pero en realidad constituyen relaciones desiguales de poder.

Estas dos tipologías, y el aporte que se observa al detallarlas a través de la normativa, dan cuenta de la inminente necesidad de trabajar esta temática por medio de la autorreflexión y la autoconciencia como bien lo indican los Estudios de Género. Estas formas de ejercer violencia han sido socializadas como componentes de lo esperado para las relaciones de género, por ende juegan un papel fundamental en la construcción de identidad de los géneros. De allí su carácter natural, "enraizado", estructural, integrante de lo que hemos representado con nuestro rol social. Son reiterados los comentarios que expresan, a partir de la lectura de la ley y de tomar conocimiento de dicha tipificación, haber vivido (o presenciado) en diferentes ocasiones y oportunidades, situaciones de violencia pero no haberlas reconocido como tales.

"Estudiar en detalle la cantidad de tipos de violencia y la modalidad en cada una de ellas me hace notar ciertas conductas en mi lugar de trabajo que se viven como "normales", pero que claramente no lo son."

“En lo personal, recorrer todo el material de este módulo me lleva a recordar situaciones claras de violencia, por ejemplo, del tipo psicológica, que me ha tocado ver hace muchos años en personas cercanas y que en su momento, debo reconocer, que sencillamente no me di cuenta”

“(…)Considero que las violencias simbólica y psicológica son las más difíciles de identificar y erradicar porque forman parte de estructuras y estereotipos culturales que hemos incorporado como miembros de una sociedad a lo largo de generaciones.(…)”

“(…)Es difícil leer los tipos de violencia sin sentirme interpelada, identificando algunas que se me habían pasado por alto en la vida cotidiana, por estar tan arraigadas en nuestras costumbres.(…)”

Por otro lado, surge constantemente la preocupación de avanzar en un abordaje integral de las situaciones de violencia, entendiendo que la sanción de esta ley es un gran avance, pero es necesario el acompañamiento de distintas políticas, programas y planes de acción para intervenir y abordar dichas situaciones. La sanción de la ley, por sí sola no va a terminar con la violencia hacia las mujeres, es necesario un cambio cultural, institucional y social en el que se inculque y promueva una sociedad respetuosa con las mujeres y disidencias.

La Ley N°26.485 es una gran y necesaria herramienta para regular jurídicamente la respuesta estatal frente a la violencia contra las mujeres, pero es necesaria la articulación con distintos espacios para posibilitar la prevención y poder promover nuevas visiones de raíz, por ejemplo: articular con el ámbito educativo a través de la ESI (Educación Sexual Integral), con la promoción de oferta educativa superior variada e independiente de roles y estereotipos de género, garantizar el acceso a un trabajo estable, registrado y en condiciones dignas, promover las tareas de cuidado compartidas, garantizar que las mujeres no sean revictimizadas al momento de solicitar asistencia, entre otras, para efectivamente lograr una sociedad más justa para todas y todos.

“La educación durante la primera etapa de socialización, incluso al interior del núcleo familiar, como claramente lo han indicado aquí, es fundamental y clave para lograr un desarrollo “sano”, psicológicamente hablando, de cada miembro de la sociedad, independientemente de su identidad de género. Otro tema importante para debatir, y en mi caso particular, que deberé profundizar, es la aplicabilidad de esa legislación vigente. Los canales habilitados siguen siendo, a mi humilde entender, precarios y obsoletos. Dado que somos los mismos miembros de esta sociedad educada patriarcalmente los que debemos de-reconstruirnos, desnaturalizar lo naturalizado para poder actuar, y eso no se da de un día para el otro.”

“(…)Por lo antedicho, considero que los procesos de desnaturalización de la violencia en todo su abanico de manifestaciones constituyen un proceso muy complejo, que requiere de acciones con la ley y también más acá y más allá de ella…(…)”

MÓDULO 3

HERRAMIENTAS PARA LA INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNCUYO

En este apartado, se retoman principalmente diversas propuestas que plantean las personas participantes del curso, organizadas en base a distintas categorías según el contenido. Surgen dos líneas de propuestas que se manifiestan frecuentemente y de manera general en este foro de debate. Por un lado, pensando en el rol fundamental y principal de la Universidad como formadora de futuros/as profesionales y la necesidad de comprometerse de manera activa con la problemática de género, llevar a cabo jornadas de capacitación tanto con estudiantes como con trabajadores/as de la Universidad, de todas las UUAAs e Institutos y de los distintos claustros, garantizando la transversalidad de la perspectiva de género en el ámbito universitario.

Por otro lado, reconociendo también que la Universidad Nacional de Cuyo viene realizando un recorrido y avance con respecto a la implementación de políticas tendientes a garantizar equidad entre los géneros y buscando eliminar la violencia de género, como lo puede ser el Protocolo de intervención frente a situaciones de violencia contra las mujeres, la Campaña NO ES NO, la licencia para trabajadoras por razones de violencia de género, la inclusión del principio de paridad de género en el Estatuto Universitario. Sin embargo, en este sentido, hacer énfasis en las herramientas de difusión y visibilización de los instrumentos con las que cuenta la Universidad, para que toda la comunidad universitaria tenga acceso a la misma información.

Existen también, propuestas que se encuadrarían en transformaciones institucionales, pensando que es necesario, por ejemplo, garantizar que quienes lleguen a cargos de gestión, estén formados en la temática de género, entendiendo que si se quiere lograr cambios concretos se debe pensar en funcionarios/as con perspectiva de género. Siguiendo esta línea, pero dirigidas a otros/as destinatarios/as, pensar en que para que los/las docentes, y a su vez, el personal de apoyo, puedan acceder a un curso deban tener también una formación en género que sea demostrable.

“Tal vez debería exigirse, en las próximas elecciones universitarias, que quienes no hayan recibido formación en perspectiva de género o al menos realizado los cursos de la Ley Micaela no puedan ocupar cargos de gobierno universitario.”

“Buenos días! La propuesta que se me ocurre para implementar, sería que este curso o uno de contenido similar sea obligatorio de cursar y aprobar para concursar todos los cargos en la UNCuyo.”

En esta línea de propuestas que apuntan a lo institucional, surge la preocupación de fortalecer la promoción, prevención y la asistencia en situaciones de violencia de género, por lo que se plantea reforzar las políticas de género implementadas en la Universidad con la creación de áreas de género en las distintas dependencias (o el fortalecimiento de las mismas en las que ya cuentan con estos espacios) buscando así, poder atender a la temática de manera situada, respondiendo a las características y particularidades de cada Facultad o Instituto. En este sentido, se torna necesario pensar en un órgano que nucleee o centralice las distintas políticas de género que se implementan desde la Universidad y que desde ese espacio se pueda articular con las distintas dependencias, logrando así unificar criterios sin dejar de responder al contexto particular de cada UUA, Instituto y dependencia.

“Me parece necesario fortalecer el Área de Género en todas las unidades académicas de la Universidad, y realizar talleres de capacitación en género y diversidad, periódicos y actualizados, al interior de las carreras y con participación comprometida de los equipos de cátedra.”

“También, buscando lograr un efectivo funcionamiento de los canales y protocolos de actuación en esta temática, se propone la creación de órganos o espacios independientes de las uuaa que trabajen con las denuncias surgidas”

“Creo importante trabajar en que si una denuncia surge en una Unidad Académica, no exista la posibilidad de que el tema se cierre en ese ámbito sino que se considere una instancia más elevándolo a un organismo independiente, ya que se corre el riesgo de que quede encubierto y no debidamente tratado por razones políticas o de otra índole.”

“(…)Me parece también que es una solución a la resistencia que puedan tener las autoridades o la institución para actuar ante situaciones para las cuales no se sientan competentes (“No es nuestra tarea juzgar”/“No nos corresponde definir una sanción”). Tener un cuerpo interdisciplinario especializado en la temática que pueda intervenir y aconsejar sobre las medidas pertinentes a tomar, así como acompañar a las víctimas involucradas en el proceso, lo considero indispensable.”

Desde una dimensión **académica**, y a partir de lo planteado también en el apartado del módulo 1, buscando visibilizar a las mujeres en el ámbito académico, surgen propuestas que buscan garantizar que la perspectiva de género sea algo transversal en los planes de estudio. Resurge también, la necesidad de incorporar autoras mujeres en los programas de las materias.

“Creo que algunas ideas concretas que podrían desprenderse como propuesta desde nuestra alta casa de estudios hacia la sociedad toda, tienen que ver con: educar para la promoción de la cultura de la paz, luchar por una inclusión verdadera de todos, todas y todes en el sistema educativo, tomar conciencia de la importancia de educar en igualdad y libertad de derechos, y por último y no menos importante incluir en todos los planes de estudio de carreras de grado (al menos) temáticas que aborden las cuestiones de género.”

“Garantizar la composición de jurados con perspectivas de género en los concursos y la revisión de los programas de estudio universitarios bajo esta misma perspectiva,”

“Se me ocurre también algo simple como incluir en la bibliografía de las Cátedra doctrina de autoras y no solamente masculinas como suele suceder.”

Desde una perspectiva **infraestructural**, se plantean propuestas que buscan garantizar espacios libres de discriminación, a partir de garantizar por ejemplo, baños sin género.

Por otro lado, la construcción o ampliación de los jardines de cuidado o garantizar espacio para la lactancia, etc. Propuestas que concluyen en una Universidad amigable con las maternidades, promulgando la idea de que es posible ser madre y profesional/trabajadora a la vez. En este sentido, apuntando también a una transformación de tipo cultural, promoviendo paternidades responsables, buscando garantizar que las tareas de cuidado sean compartidas, a partir de la extensión de las licencias por paternidad.

“La ampliación de los jardines de infantes, un espacio para la lactancia, baños libres de género(...)”

APRECIACIONES FINALES

La Universidad Nacional de Cuyo viene implementando desde el 2015 a la actualidad diferentes políticas tendientes a garantizar una Universidad libre de violencia sexista: Becas de identidades plurales, Cupo Laboral Trans, creación de espacios como la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal (de la cual se desprende la implementación del Protocolo frente situaciones de violencia de género) y el Programa Mujeres Libres, que lleva a cabo acciones y políticas tendientes a la promoción y prevención, como la campaña “NO ES NO”, las capacitaciones dirigidas a los distintos claustros, el asesoramiento institucional en el tema, los Indicadores de Género (trabajo que sirvió de fundamento para la incorporación de la paridad de género en el Estatuto de la UNCUYO), entre otras. En este marco, la Ley Micaela es una herramienta que se sumó en el 2019 a estas acciones implementadas para lograr ámbitos de trabajo, estudio y de desarrollo personal que sean respetuosos con las mujeres y disidencias.

El presente trabajo de sistematización, ha permitido reconocer las debilidades y fortalezas de la implementación de esta normativa en nuestra Universidad, tanto del equipo docente del Programa Mujeres Libres que lleva a cabo dicha implementación, como así también del curso en sí.

En cuanto a las fortalezas del equipo, el mismo tenía experiencia en el dictado de capacitaciones y talleres en temáticas de género, lo que permitió conocer de antemano las principales resistencias y prejuicios de la comunidad universitaria y así lograr adecuar las estrategias y la mediación de materiales, tanto en las instancias presenciales como en las virtuales. También se puede señalar la flexibilidad y predisposición del equipo docente para realizar cambios en las planificaciones, metodologías de evaluación y cualquier otra modificación que se considere necesaria para un mejor desarrollo del curso.

La propuesta formativa de la institución está situada, dado que en la misma hay un módulo completo dedicado a conocer las herramientas disponibles para prevenir y abordar situaciones de violencia sexista, así como también aportar información sobre los indicadores de género de la UNCUYO, becas de identidades plurales, consejerías y otros recursos existentes que buscan encaminarse hacia la equidad de género. Además, todos los contenidos teóricos propuestos son aplicados a la realidad de nuestra Universidad a través de los foros de intercambio y debate, donde se invita a pensar aspectos cotidianos de la vida universitaria desde la perspectiva de género. La capacitación brindada ha seguido los lineamientos generales del Ministerio de Mujeres, Géneros y

Diversidades buscando que los mismos estén en permanente relación con la realidad concreta de la UNCUYO.

Si se piensa en los desafíos se encuentra presente la necesidad de encontrar herramientas de intercambio en el ámbito digital dado que una de las características propias de este formato es que es limitado para los procesos de reflexión, intercambio y diálogo, pero a su vez hace que el curso sea más accesible en términos de dedicación horaria y eso ha permitido que mayor cantidad de personas puedan realizarlo. La modalidad virtual provoca cierta tensión entre el potencial que ofrece para capacitar a un mayor número de personas y la preocupación por ser posibilitadoras de nuevos interrogantes y por lo tanto, nuevas reflexiones.

Si se tiene en cuenta que **de 1124 personas que realizaron las capacitaciones entre agosto y diciembre del 2021, 817 nunca habían tenido un acercamiento previo a formaciones en género** y, por otro lado, si se entiende que el objetivo de la Ley Micaela es transmitir herramientas y (de)construir sentidos comunes, que cuestionen la desigualdad y la discriminación, y transformen las prácticas concretas de la actividades, se concluye en que la implementación de esta normativa cumple su objetivo y además, deja en evidencia la necesidad de contar con una política como ésta, que garantice la capacitación en temas de género a quienes se desempeñen laboralmente en la Universidad.

A partir del análisis de los contenidos de los módulos y de la participación en los foros de debate, se puede evidenciar que hay vacancias y vacíos a trabajar con respecto a la temática y son justamente estas capacitaciones las que abordan esos aspectos. A medida van transcurriendo los módulos se pueden observar los avances, teniendo en cuenta la incorporación y aprehensión de los distintos conceptos y la profundidad de análisis y problematización de las respuestas que se expresan.

En este sentido, destacar que la propuesta virtual posibilita una instancia de formación con mayor dedicación a los temas trabajados, ya que cada edición del curso tiene estipulada una duración de aproximadamente un mes, para que los y las participantes puedan trabajar con el material de estudio obligatorio y complementario de cada eje, pero también que se pueda conciliar con las responsabilidades laborales de cada trabajador/a.

En este punto, surge la inquietud de pensar en nuevas estrategias y líneas de acción en el marco de Ley Micaela: buscar ampliar los/as destinatarios/as de las

capacitaciones en perspectiva de género, poder acercarse al claustro estudiantil, implementar una nueva etapa de Ley Micaela que permita profundizar los conceptos aprendidos en los primeros cursos dictados, complementar las capacitaciones virtuales con encuentros presenciales en donde se desarrollen las temáticas de mayor interés que surgen de las encuestas realizadas a los/las participantes, como lo puede ser la diversidad, nuevas masculinidades, masculinidades hegemónicas.

En este sentido y para finalizar, es evidente que la Ley Micaela es una herramienta indispensable que permite dar un salto cuantitativo y cualitativo con respecto al tema, permitiendo que las capacitaciones lleguen cada vez a más trabajadoras y trabajadores de la Universidad, aportando al objetivo de la transversalización de la perspectiva de género en la gestión universitaria. Es de suma importancia para la Institución, poder contar con espacios de construcción de saberes y conocimientos, en donde se propicie la reflexión y el respeto, que fomenten la problematización y cuestionamiento del sistema patriarcal, que generen cambios e intereses genuinos con respecto a la temática, que invite a repensar las prácticas, los discursos, el posicionamiento donde haya un intercambio fluido e interpele.

Una universidad libre de violencias sexistas se logra con un trabajo sostenido y responsable en la implementación de políticas concretas, y en eso el equipo de Ley Micaela ha registrado que esta formación es una herramienta con enorme potencial para la transformación social.