

Las capacitaciones de Ley Micaela desde la mirada del claustro no docente de la Universidad Nacional de San Martín (2023)



PUBLICACIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNSAM

ISSN 3072-6751

Autoridades

Rector: Carlos Greco

Vicerrectora: Ana María Llois

Secretaría de Coordinación General: Francisco Eduardo Parisi

Dirección de Género y Diversidad Sexual: Ludmila Fredes

Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de UNSAM

Edición: Mariana Chiti

Diseño: María Belén Acuña

Contacto

25 de Mayo y Francia, General San Martín, Provincia de Buenos Aires. Campus
Miguelete UNSAM.

Contacto: generoydiversidad@unsam.edu.ar

Política de acceso y limitación de responsabilidad

La presente publicación provee acceso libre e inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible gratuitamente sus textos al público, lo cual tiene como fin promover el crecimiento de la lectura y el debate ciudadano.

La UNSAM no se hace responsable de las ideas enunciadas en los diferentes documentos, ni de las opiniones vertidas por quienes participan en su confección. Del mismo modo, el contenido de las publicaciones no necesariamente expresa las ideas de las autoridades institucionales, sino que es de exclusiva responsabilidad de lxs autorxs de cada documento. El objetivo es darlos a conocer y fomentar la libre circulación de ideas.

Copyright

Esta publicación y su contenido se brindan bajo una licencia de Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Es posible copiar, compartir, comunicar y distribuir públicamente su contenido siempre que se cite a lxs autorxs individuales y el nombre de esta publicación, así como la institución editorial. El contenido de esta publicación no puede utilizarse con fines comerciales. La licencia completa puede consultarse en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

PRESENTACIÓN

La serie de “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” documenta el análisis reflexivo desarrollado en el marco del diseño, implementación y evaluación de las políticas institucionales llevadas adelante desde el año 2015 por la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM y dirigidas hacia la comunidad universitaria. Estas producciones académicas ponen en diálogo la gestión institucional y la investigación, considerando fundamental las instancias reflexivas, de evaluación y análisis de las políticas institucionales en materia de géneros para el fortalecimiento de la perspectiva y su transversalidad.

La perspectiva de género y diversidad sexual en UNSAM reconoce a la desigualdad de género como un fenómeno estructural de nuestra sociedad, donde la universidad no se encuentra ajena, y en consecuencia se busca desarrollar un abordaje de las problemáticas sociales, políticas y culturales vinculadas a los géneros y las sexualidades entendidas como posibles barreras en las trayectorias universitarias de quienes transitan nuestra institución.

En este sentido, el círculo virtuoso entre la gestión institucional y la investigación propone continuar consolidando las políticas de igualdad en la gestión universitaria, entendidas como las políticas institucionales que promueven oportunidades para todxs, incidiendo en las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género.

Es por ello que la serie “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” incorpora la investigación en la gestión institucional a partir del abordaje de las siguientes temáticas:

ÍNDICE GENERAL

- Acompañamiento y prevención de las situaciones de violencias y discriminación en el ámbito universitario
- Transversalización de la perspectiva de género en la formación académica
- Lineamientos teóricos, académicos, de gestión y administración para el abordaje de la desigualdad estructural que afecta a mujeres y personas LGBTIQ+ en la comunidad universitaria.
- Experiencias de sensibilización en género y diversidad sexual en la Extensión universitaria

- Experiencias de transferencia de conocimiento vinculadas a la gestión institucional en materia de género y diversidad sexual en el territorio y la comunidad donde se encuentra inserta la universidad

La serie de “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” no sólo documenta el análisis reflexivo respecto a estas políticas, sino que es una invitación a seguir nutriendo el diálogo colectivo que es el que permite sostener el proceso de transformación de manera continua y progresiva.



Ludmila Fredes

Directora de la Dirección de Género y Diversidad Sexual
Secretaría de Coordinación General
Universidad Nacional de San Martín

LAS CAPACITACIONES DE LEY MICAELA DESDE LA MIRADA DEL CLAUSTRO NO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN (2023)

Autorxs:

Charo Solis, María Belén Acuña y Mariana Rosende.

Cómo citar esta publicación Acuña, M., Rosende, M. & Solis, C. (2023). Las capacitaciones de Ley Micaela desde la mirada del claustro no docente de la Universidad Nacional de San Martín (2023). Recuperado de <https://www.unsam.edu.ar/genero/publicaciones.php>

Presentación

En este informe, se presenta un análisis cualitativo de las capacitaciones de Ley Micaela (Ley 27.499) dirigidas al claustro no docente de la Universidad Nacional de San Martín llevadas adelante durante el año 2023.

De este modo, realizaremos aquí una reflexión y análisis de las respuestas brindadas por lxs participantes, en relación a tres ejes: los conceptos mayormente ponderados por ellxs, las normativas universitarias que consideran más significativas y las propuestas de acción que realizaron vinculadas a sus ámbitos laborales dentro de la Universidad.

Los encuentros buscaron fomentar la problematización de las desigualdades y discriminación por motivos de género y orientación sexual, apuntando a la promoción de ambientes de trabajo inclusivos, equitativos y de respeto hacia la diversidad. Estas acciones proponen la reflexión colectiva entre pares y ponen en relación las nociones fundamentales de la perspectiva de género con el ámbito universitario y el trabajo no docente.

Así, observamos el lugar central que ocupan para lxs participantes los estereotipos y roles de género en relación con sus trayectorias no docentes y, en este sentido, la importancia de los espacios de sensibilización y capacitación en función de desnaturalizar dichas asignaciones. Por otro lado, surge también la necesidad de continuar visibilizando las normativas existentes en el abordaje de las violencias y las desigualdades, así como la generación de mecanismos institucionales que produzcan transformaciones en la universidad. A partir de este análisis, presentaremos también los desafíos que consideramos pendientes desde la Dirección de Género y Diversidad Sexual, teniendo como horizonte la transversalización del género hacia todas las áreas y estructuras de la Universidad.

Estructura de las capacitaciones

Durante el año 2023, se brindaron 5 capacitaciones a las que asistieron y certificaron su aprobación 116 trabajadores de distintas Unidades Académicas¹ y con diversos roles en la función no docente. Estas capacitaciones fueron realizadas en articulación con la Dirección de Capital Humano de la Secretaría Administrativa y Legal. Cada ciclo estuvo organizado en dos encuentros de dos horas cada uno, que se desarrollaron de manera presencial. Asistió personal de la Unidad Central, la Escuela de Ciencia y Tecnología, la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, y la Escuela de Economía y Negocios.

La modalidad de los encuentros combinó una dinámica expositiva con momentos de intercambio guiados para favorecer el diálogo entre lxs participantes. Para la aprobación del curso lxs participantes debieron completar una actividad evaluativa enviada mediante un formulario, que constó de tres preguntas que apuntaban a la reflexión acerca de lo trabajado en los encuentros.

El curso abarcó los siguientes ejes temáticos:

- Introducción a la perspectiva de género y diversidad sexual. Definición de género, roles y estereotipos de género. Normativa en torno al derecho a la identidad de género (Ley N° 26.473). Conceptos principales relativos a la desigualdad de género: piso pegajoso, efecto tijera, segregación vertical y horizontal por motivos de género.
- Violencia por motivos de género (Ley N°26.485), el rol de las Universidades frente a las violencias, historización de las normativas de nuestra Universidad. El rol de la Consejería Integral en Violencias y Sexualidades, perspectiva y líneas de acción. Formas de atención y proyectos en curso.

Los ejes abordados durante las capacitaciones se enmarcan en los estudios de la perspectiva de género y diversidad sexual, entendida ésta como una forma de ver y entender las relaciones sociales como relaciones de poder sexualizadas y jerarquizadas (Gamba, 2008; Maffia, 2016). Esta perspectiva parte de la lectura de las formas de organización social que distinguen a las personas según su género, de modo binario, y sugiere que esta división habilita o restringe las formas de ser en sociedad.

Las temáticas trabajadas en ambos encuentros constituyen un diseño novedoso, construido de modo específico para el desarrollo de las capacitaciones dirigidas al claustro no docente, y combinan los ejes sugeridos por el ex Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad en sus *Lineamientos para la certificación de Ley Micaela* (2020), considerados relevantes para toda la administración pública nacional. Además, las capacitaciones incorporan las propuestas pedagógicas publicadas por el Consejo Interuniversitario Nacional (RUGE-CIN) en el cuadernillo “Ley Micaela en el sistema universitario

¹ Para conocer estos números desagregados por área de trabajo lxs invitamos a leer el Anexo de este documento.

nacional” (2020)², y la elaboración de una propuesta situada que toma en cuenta las especificidades del trabajo en la UNSAM, construida por el Equipo de Contenidos en articulación con las áreas de la Dirección de Género y Diversidad Sexual (DGyDS).

A lo largo del primer encuentro se abordaron conceptos básicos de la perspectiva de género, que permitieron introducir el tema y favorecer un intercambio vinculado a las especificidades del ámbito universitario y del trabajo no docente. Fundamentalmente se trabajaron los conceptos de género, estereotipos de género, identidad de género de acuerdo a la Ley 26.743 (2012), orientación sexual, expresión de género y desigualdades de género en el ámbito laboral y en el ámbito universitario. En este marco, se explicaron las definiciones “piso pegajoso”, “techo de cristal”, “segregación horizontal” y “efecto tijera”. Cabe mencionar que en el desarrollo de las distintas nociones abordadas, consideramos ejes transversales el enfoque de Derechos Humanos y la perspectiva interseccional (Viveros Vigoya, 2016), siendo ambos además parte de los lineamientos del ex Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad.

El segundo encuentro estuvo orientado a reflexionar acerca de la violencia por motivos de género, su definición conceptual y su anclaje en el marco normativo nacional (Ley 26.485, 2009). A partir de este tema, se introdujeron además las normativas existentes en UNSAM en materia de géneros y diversidad sexual, el *Protocolo de Actuación ante situaciones de violencia y discriminación por motivos de género* y la presentación de la Consejería Integral en Géneros y Sexualidades. Este abordaje permitió reconocer a la violencia de género como una problemática estructural, que responde a una determinada forma de organización social. También se trabajó en torno a los imaginarios sobre el abordaje de las violencias en la Universidad y los instrumentos con los que cuenta la UNSAM para la sensibilización, la prevención, la intervención y el reconocimiento de las identidades de género.

Análisis de la actividad evaluativa

A modo de cierre de su paso por esta capacitación, lxs participantes debieron completar un Formulario de Google que fue enviado por correo electrónico donde se planteaban tres preguntas de respuesta abierta. Si bien la aprobación de la evaluación constituyó un requisito para la certificación como parte de las propuestas de formación de Capital Humano, la actividad buscó generar una instancia reflexiva en la que lxs participantes dieran cuenta de las cuestiones que les habían resultado más significativas y que se pudieran vincular de manera más directa con su trabajo cotidiano.

Se formularon las siguientes preguntas:

- a. De los conceptos trabajados en los encuentros, ¿cuáles son aquellos que le resultaron más significativos para reflexionar respecto de su espacio de trabajo? ¿Por qué?

² La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) es el espacio dentro del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) que tiene a su cargo el diseño de políticas de género para el sistema universitario nacional.

- b. De las normativas trabajadas en los encuentros, ¿cuáles le resultaron más significativas para reflexionar respecto del rol de las universidades en la prevención de situaciones de violencia de género y discriminación? ¿Por qué?
- c. Desarrolle una propuesta para su espacio de trabajo que incorpore las temáticas trabajadas en los encuentros. Se deberán definir objetivos, destinatarios y acciones de la propuesta.

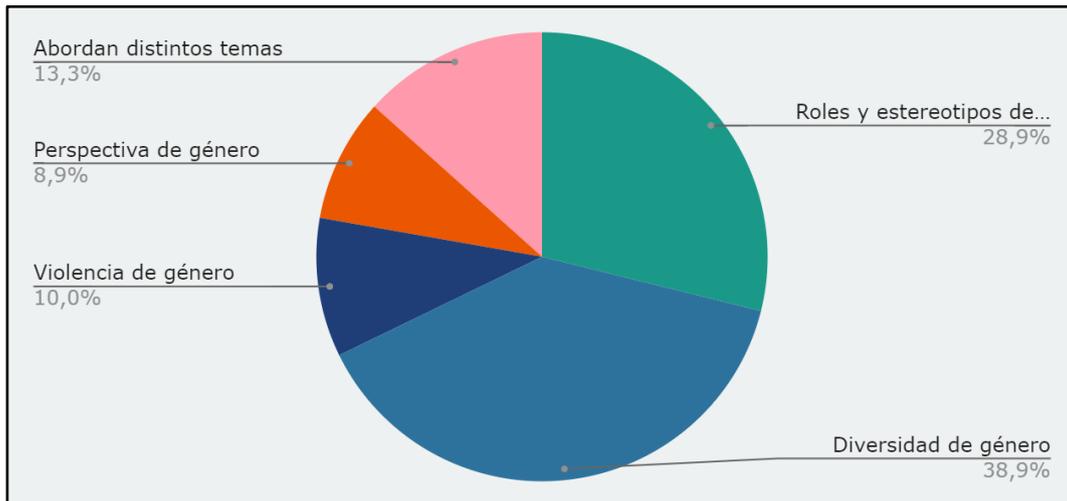
Una vez finalizadas las capacitaciones, se completó una base de datos con las respuestas recibidas. A partir de ello, construimos inductivamente distintas categorías que intentan dar cuenta de las relaciones que establecen los trabajadores entre lo abordado en la capacitación y sus espacios de trabajo, cuáles son las normativas más y menos reconocidas, y finalmente, cuál es el accionar propuesto para los espacios de trabajo que habitan. La estrategia elegida para el análisis de datos fue la del análisis temático. Se trata de un método de sistematización, descripción e interpretación de datos cualitativos que los autores Sautu, Dalle y Maidana (2007) definen como la inducción de los temas, las categorías y los conceptos desde los datos. Es decir, se realizó una primera categorización exhaustiva a partir de la lectura de las evaluaciones, que luego adoptó un nivel de abstracción mayor y tomó la forma de distintas categorías ubicadas en una matriz conceptual. A continuación, se presentan los principales resultados de ese análisis.

a. Conceptos de la capacitación en relación al ámbito de trabajo

Ante la consulta sobre qué temáticas de la capacitación resultaron significativas en relación con su labor en la universidad, las respuestas se concentraron en su mayoría en dos conceptos: los roles y estereotipos de género y la diversidad de identidades de género. Ambas nociones comparten un centro teórico que señala las características que se asignan a las personas en las prácticas sociales a partir de la asignación y expresión de género.

Por un lado, en cuanto a roles y estereotipos, implicó reconocer las diferencias entre las tareas que se le asignan a varones y mujeres, en función de ciertos imaginarios sociales acerca de qué significa ser varón y ser mujer, y qué actividades son mayormente “femeninas” o “masculinas”. Por otro lado, en relación a la diversidad sexo-genérica, se trabajó a partir del concepto de identidad de género, que enfoca su mirada en las distintas formas de autopercepción y vivencia del género. Es decir, en principio, surge una observación sobre cómo operan las relaciones sociales de género en los ámbitos laborales, y la importancia de ampliar la mirada sobre las múltiples características que pueden asumir las identidades y expresiones de género.

Gráfico 1: Temáticas elegidas para su relación con el ámbito laboral (Ley Micaela 2023)*



*Elaboración Dirección de Género y Diversidad Sexual a partir de la Base de Evaluaciones de Capacitaciones No Docentes de Ley Micaela (2023).

Si bien este análisis nos permite observar las grandes temáticas elegidas, a partir de ellas establecieron además relaciones con sus ámbitos de trabajo. La mayoría de las respuestas centraron su reflexión en el trato cotidiano y en las formas de generar marcos para las prácticas de respeto en el espacio laboral, a partir del reconocimiento de los mecanismos institucionales existentes. Para eso, consideraron importante desnaturalizar ciertas prácticas arraigadas, mediante espacios de reflexión que permitan visibilizar la problemática y generar debates en torno a la misma.

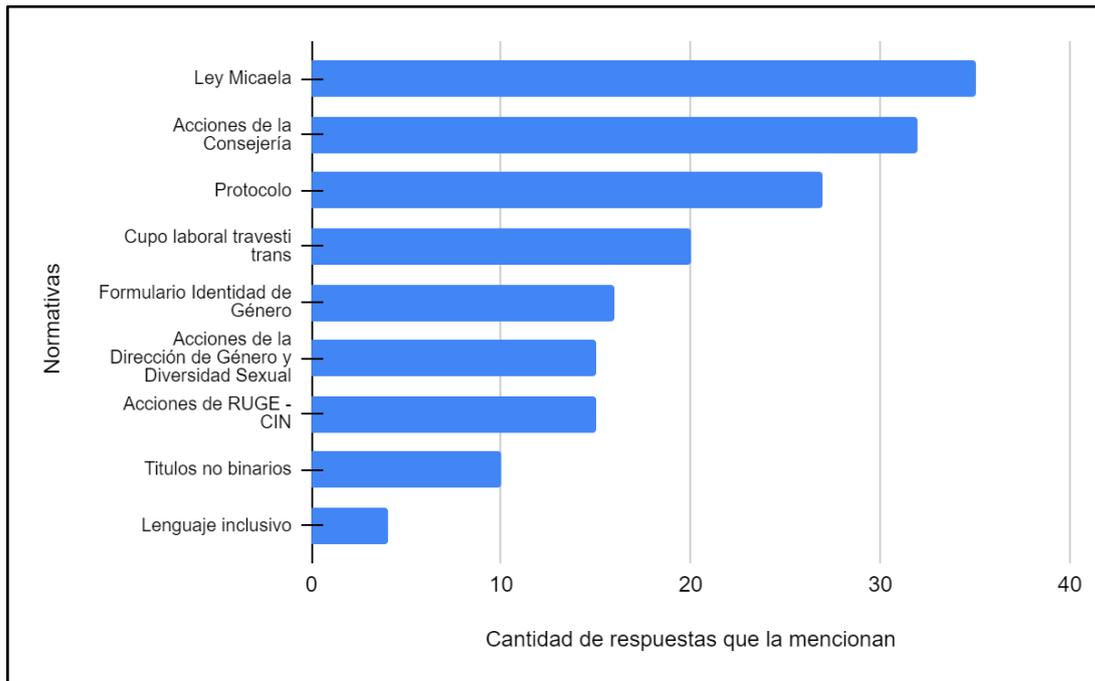
Los contenidos de la capacitación y los debates suscitados generan en primera instancia una invitación al **hacer** desde un lugar micro, poniendo el foco en las prácticas que pueden cambiar y orientarse a un horizonte de mayor respeto. Para ello, consideraron un paso fundamental conocer las normativas que inciden sobre las desigualdades dentro de las universidades. A su vez, identificaron como una necesidad brindar espacios para darlas a conocer, de modo tal que la sensibilización acerca de las normas invite también a transformar nuestras prácticas.

b. Normativas en la Universidad

En la segunda pregunta, se buscó indagar sobre cuáles son las políticas y normativas que reconocen mayormente lxs trabajadores como significativas y cuáles creen que tienen un mayor grado de incidencia en el rol de las universidades.

Así, la Ley Micaela (27.499) fue la normativa más nombrada en las respuestas a la evaluación (35); seguida inmediatamente por la Consejería Integral de Géneros y Sexualidades (32). Por detrás sigue el Protocolo para la actuación en Situaciones de Discriminación y/o Violencia de Género (27); la adhesión al Cupo Laboral Travesti Trans (20) y el Formulario de Solicitud de Registro de nombre social o autopercebido (16).

Gráfico 2: Reconocimiento de normativas (Ley Micaela 2023)*



*Elaboración Dirección de Género y Diversidad Sexual a partir de la Base de Evaluaciones de Capacitaciones No Docentes de Ley Micaela (2023).

En primer lugar, es importante destacar que han sido nombradas todas las normativas que existen en la universidad y que han sido trabajadas en los encuentros. De allí podemos observar que las respuestas se concentran en aquellas que tienen un nexo directo con la prevención y actuación en situaciones de violencia y/o discriminación por motivos de género y/o orientación sexual, siendo las capacitaciones de Ley Micaela la respuesta más frecuente. Si bien podemos decir que el hecho de participar en las capacitaciones puede generar una preeminencia en la respuesta, es pertinente señalar la correspondencia con la demanda observada en el apartado anterior sobre la posibilidad de acceder a espacios de capacitación sobre la temática.

En segundo lugar, lxs participantes ubican a la Consejería y el Protocolo. Emplazamos en una misma categoría a ambos por su relación, ya que se trata de la normativa que marcó el inicio del espacio de acompañamiento³. En este sentido, se observa que existe una relación entre las temáticas mayormente ponderadas (estereotipos y roles de género y diversidad sexo-genérica) y la valoración de políticas específicas que apuntan a su desnaturalización y su abordaje.

En tercer lugar, surge el Cupo Laboral Travesti Trans, como una de las primeras sorpresas en el análisis, dada su reciente aprobación (2022). Esta normativa significa un importante avance, dado que genera incidencia sobre la problemática histórica de acceso al empleo en el colectivo Travesti Trans⁴. Relacionamos esta cantidad de respuestas con la relevancia que tuvieron las diversas identidades de

³ El protocolo establece en su forma de accionar institucional el acompañamiento por parte de la Dirección de Género y Diversidad Sexual (ex Programa Contra la Violencia de Género).

⁴ Al adherir a la Ley, el Consejo Superior de la Universidad promueve que el 1% de los puestos laborales sean ocupados por personas travestis, transexuales o transgénero.

género en el primer apartado, en relación a las prácticas de respeto para la construcción de espacios laborales abiertos a la diversidad. En orden decreciente, se encuentra el Formulario de Adecuación a la Ley de Identidad de Género como una forma concreta de expresar el reconocimiento en una práctica institucional, reconociendo el derecho de las personas a que sea respetada su autopercepción de género.

c. Propuestas en el espacio de trabajo:

Para la sistematización y el análisis de las propuestas que incorporen las temáticas trabajadas en los encuentros en el ámbito de trabajo, desarrolladas en la tercera pregunta, se procedió a seleccionar aquellas respuestas que hicieran una propuesta detallada. En primer lugar, es posible organizar las respuestas en tres grandes grupos:

Cuadro 1: Propuestas de lxs no docentes a partir de su paso por la capacitación (2023)*

| Ejes de trabajo | | |
|--|--|--|
| Amplificación de las acciones de sensibilización y capacitación | Transformación de los mecanismos institucionales que inciden sobre desigualdades de género estructurales | Modificación de la infraestructura de los espacios laborales |
| Proyectos de formación en materia de género y diversidad sexual dirigidos a estudiantes, trabajadorxs y autoridades de la UNSAM. | Revisión de la cultura institucional desde esta perspectiva: presupuestos, adecuación de trámites y formularios identitarios. Recomendar el uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones de la universidad en el nivel administrativo. Revisar requisitos de programas de apoyo económico. | Surge de modo reiterado la importancia de la existencia de baños “sin género” y la problematización de su división binaria. También se encuentra en este punto la necesidad de contar con una infraestructura de cuidados: lactarios, espacios de primera infancia, entre otras. |

*Elaboración Dirección de Género y Diversidad Sexual a partir de la Base de Evaluaciones de Capacitaciones No Docentes de Ley Micaela (2023).

A partir de esta categorización, en primer lugar, podemos establecer una relación entre lo recogido acerca de las normativas valoradas positivamente y las propuestas. En este sentido, la ponderación de la implementación de las capacitaciones sobre Ley Micaela se observa también en el predominio de propuestas que se orientan hacia la sensibilización, formación y la capacitación como acciones que pueden resultar transformadoras de los espacios laborales. Más aún, la importancia que brindaron lxs participantes a los estereotipos, roles y desigualdades de género en su relación con las prácticas y el trato cotidiano puede enlazarse en esta misma línea, en función de abonar a su desnaturalización.

Por otro lado, las propuestas que se orientan a transformaciones estructurales de la institución, ya sea de los mecanismos o de los modos de organización de la universidad, implican también un reconocimiento de las desigualdades, discriminaciones y violencias. En este sentido, se puede inferir que éstas tienen un efecto en el modo en que lxs miembrxs de la comunidad transitan la Universidad y en el rol que la institución y sus trabajadorxs pueden tomar para eliminar las barreras y fomentar tránsitos más amables.

Conclusiones

En síntesis, podríamos afirmar que del análisis de las actividades evaluativas observamos los siguientes puntos comunes:

1. Se considera necesario trabajar en los ámbitos laborales de la universidad sobre roles y estereotipos de género, dado que tienen una incidencia sobre las trayectorias de lxs trabajadores no docentes. Particularmente las características que se les asignan a las personas en base a su expresión de género. De este modo, será fundamental sostener espacios de sensibilización para desnaturalizar ciertas miradas arraigadas y su reproducción, que si bien pudieran no cargar con una intención explícita de discriminar, en muchos casos ocurre.
2. En cuanto a las normativas, se identifica como indispensable su visibilización y el trabajo focalizado en los espacios laborales, con el fin de prevenir situaciones de violencia y discriminación en el ámbito universitario. Si bien destacan las normativas en torno a violencias como las más importantes para la universidad, surge también como emergente la reciente incorporación del Cupo Laboral Travesti Trans, con gran incidencia para la intervención de las Universidades en la temática.
3. Sobre las propuestas de trabajo identificamos tres grandes grupos: capacitación, adecuación de mecanismos institucionales y transformaciones sobre la infraestructura de la universidad.

En este sentido, nos interesa señalar una vez más que observamos en las percepciones de lxs trabajadorxs no docentes que asistieron a las capacitaciones de Ley Micaela durante el 2023, una relación recíproca entre: la reproducción de estereotipos, roles y expectativas sobre los géneros que ubican como relevantes en sus ámbitos laborales, las normativas que consideran necesarias para desmantelarlos y desnaturalizarlos, y las propuestas que realizan sobre sus espacios de trabajo en función de favorecer prácticas de respeto y el reconocimiento.

De este modo, desde la DGyDS, continuamos con el fortalecimiento de los espacios de capacitación sobre la perspectiva de género en el ámbito universitario, teniendo como premisa extender las capacitaciones sobre Ley Micaela hasta alcanzar a la totalidad del claustro. Así, nos proponemos generar actividades que favorezcan las articulaciones entre los espacios de trabajo y la Dirección.

Cabe en este punto mencionar que, de acuerdo al camino transitado y lo analizado hasta el momento, detectamos algunos desafíos pendientes para nuestro espacio y para nuestra comunidad. En primer lugar, nos interesa plantear el interrogante acerca de cómo continuamos avanzando. Si logramos

situar que los espacios de formación se dirigen a desnaturalizar y problematizar aquellos roles, estereotipos y construcciones acerca de los géneros y la diversidad sexo-genérica, nos resta aún la tarea de conocer en qué medida el paso por las capacitaciones de Ley Micaela logra incidir sobre ellos. De este modo, consideramos fundamental la realización de diagnósticos sobre los ámbitos laborales alcanzados por estas formaciones y los efectos de ellas en la convivencia.

Por último, entendemos el trabajo no docente como la columna vertebral sobre la que se sostiene el día a día de nuestra universidad. En este sentido, considerar sus propuestas como insumo para nuestras líneas de trabajo será un modo de avanzar hacia la construcción de una agenda que incorpore una mirada situada y que tome en cuenta las especificidades y necesidades de las distintas Unidades Académicas y los distintos espacios laborales.

Anexo

Ley Micaela para no docentes en números

a. Cantidad

438

Trabajadores no docentes han asistido a las capacitaciones de Ley Micaela (2019-2023). Representan más del 40% de la planta no docente según el total de trabajadores que se informa en el último Informe de Gestión de la Universidad Nacional de San Martín.

b. Distribución por áreas

Tabla 1: Cantidad de personas capacitadas por espacio de pertenencia institucional (2019-2023)*

| Espacio institucional | Cantidad de personas capacitadas |
|--|----------------------------------|
| Secretaría Administrativa y Legal | 90 |
| Escuela De Economía y Negocios | 73 |
| Escuela de Humanidades | 29 |
| Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales | 24 |
| Escuela de Arte y Patrimonio | 22 |
| Escuela de Ciencia y Tecnología | 22 |
| Escuela de Política y Gobierno | 21 |
| Secretaría General Académica | 20 |
| Secretaría de Cultura, Comunidad y Territorio | 16 |
| Escuela de Hábitat y Sostenibilidad | 12 |
| Secretaría de Extensión | 12 |
| Gerencia de informática | 11 |
| Rectorado | 11 |
| Biblioteca Central | 10 |
| Escuela de Bio y Nanotecnologías | 10 |
| Secretaría de Gobierno y Relaciones Institucionales | 8 |
| Instituto de Ciencias de la Rehabilitación y el Movimiento | 7 |

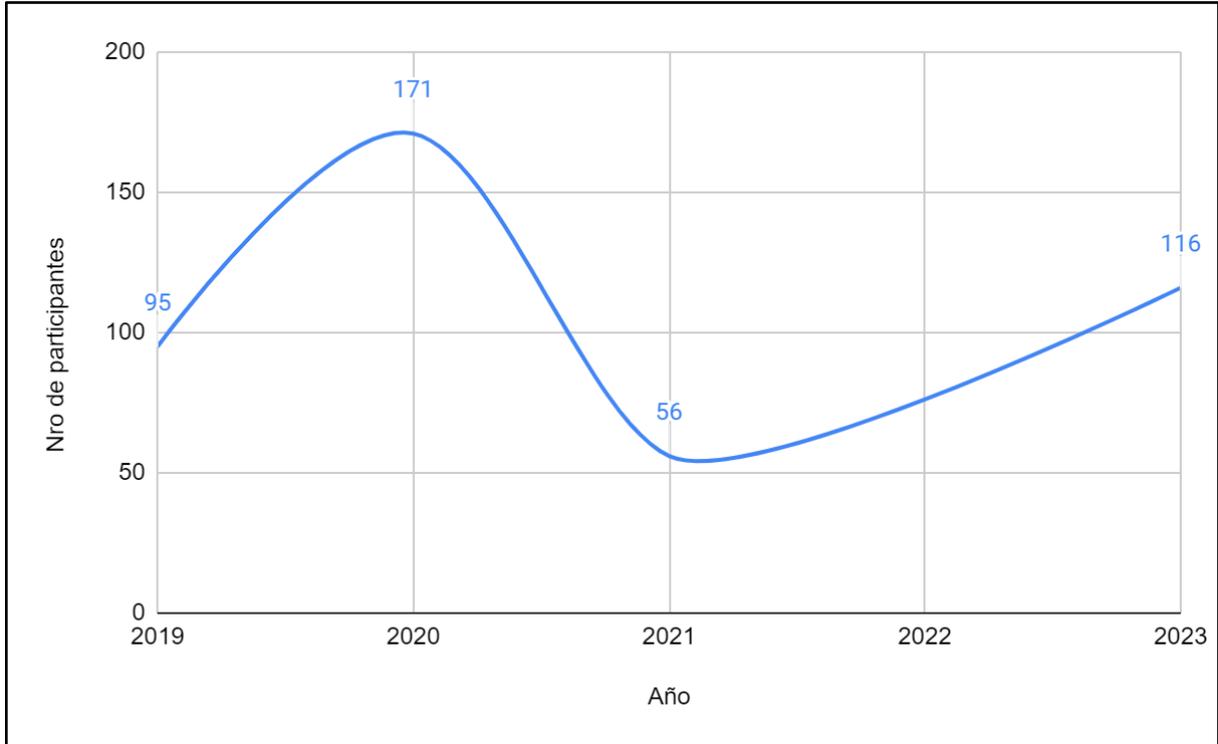


| | |
|--|------------|
| Instituto Sabato | 7 |
| Gerencia de Mantenimiento, Logística y Seguridad | 5 |
| Gerencia de comunicación | 4 |
| Gerencia de Infraestructura | 4 |
| Secretaría de Consejo Superior | 3 |
| Secretaria de Coordinación General | 3 |
| Secretaría de Internacionalización y Cooperación Internacional | 3 |
| Instituto de Calidad Industrial | 2 |
| Instituto Tecnológico de Energía Nuclear Dan Beninson | 2 |
| Sin información | 7 |
| Total | 438 |

**Elaboración Dirección de Género y Diversidad Sexual a partir de Registro Unificado de asistencia a Capacitaciones de Ley Micaela (2019-2023).*

c. Distribución por año

Gráfico 1: Cantidad de personas capacitadas por año (2019-2023)*



*Elaboración Dirección de Género y Diversidad Sexual a partir de Registro Unificado de asistencia a Capacitaciones de Ley Micaela (2019-2023). Durante el año 2022 no se dictaron capacitaciones dirigidas al personal no docente.

Referencias bibliográficas

- Gamba, Susana (2008). Diccionario de estudios de género y feminismos. Editorial Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- Maffía, Diana (2016). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Contra-las-dicotom%C3%ADas.-Feminismo-y-epistemolog%C3%ADa-cr%C3%ADtica.pdf>
- Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (2020) Informe Final "Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino". Ciudad Autónoma de Buenos Aires, RUGE-CIN. Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/materiales/65-informe-final-diagnostico-sobre-la-implementacion-de-politicas-de-genero-en-el-sistema-universitario-argentino>
- Rovetto, F. et al (2020). Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta para la formación y sensibilización en género y sexualidades. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, RUGE-CIN. Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrayo%20Spotlight.pdf>
- Sautu R., Dalle P. y Maidana V. (2007) El significado de la democracia entre personas de clase trabajadora del Área Metropolitana de Buenos Aires, en Sautu, R. (comp.) 77 Práctica de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa. Articulación entre la Teoría, los Métodos y las Técnicas. Buenos Aires: Editorial Lumière: Buenos Aires. ISBN: 978-987-603-034-2.