

Informe

Ley Micaela

2019- 2024



UNR

Informe

Ley Micaela

2019- 2024



Área de Género y Sexualidades UNR

Junio, 2025

Universidad Nacional de Rosario

Rector

Lic. Franco Bartolacci

Vicerrector

Prof. Od. Héctor Darío Masía

Secretario General

Ing. Agr. Guillermo Montero

Área de Género y Sexualidades

Secretaria

Dra. Florencia Rovetto

Coordinadora

Lic. Dolores Castellá

Dirección de Abordaje de las Violencias Sexistas

Programa Mil Micaelas: políticas para la igualdad

Lic. Georgina Santervas

Lic. Romina Marro

Lic. Mercedes Paz

Ps. Celina Grasso

Diseño y maquetación

Lic. Prof. Danisa Monte

índice

1	Introducción	4
2	Decisiones en torno a la implementación de la Ley Micaela en la UNR	7
3	Aspectos metodológicos del análisis	8
4	Participación en cifras: dimensiones cuantitativas de las formaciones en Ley Micaela	10
	4.1 Capacitaciones virtuales	11
	4.2 Capacitaciones presenciales	16
5	Las voces de los protagonistas: reflexiones y resonancias compartidas	20
6	Reflexiones finales	26
7	Materiales de referencia	30

1. Introducción



El presente informe tiene por objetivo sistematizar y evaluar la implementación de la Ley Micaela en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) durante el período 2019-2024, contemplando tanto aspectos cuantitativos como cualitativos.

La **Ley Nacional N° 27.499**, conocida como **Ley Micaela**, fue sancionada en el año 2018 y establece la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencia por razones de género a todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los tres poderes del Estado. La norma lleva su nombre en homenaje a *Micaela García*, una joven de 21 años que fue víctima de femicidio en el año 2017 en la provincia de Entre Ríos.

En el año 2019, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) adhiere a la Ley, abriendo un proceso de implementación colectiva en todas las universidades públicas del país. En el caso de la UNR, contamos con la Resolución N° 1722/2019 y el **Programa de Capacitación Ley Micaela - UNR (Res.CS-N°297-2019)**, impulsado por el **Área de Género y Sexualidades (AGESEX)** desde entonces.

La implementación de la Ley Micaela es uno de los pilares fundamentales dentro de las políticas universitarias con perspectiva de género. Su desarrollo ha permitido poner en conversación las problemáticas de género y socializar un conjunto de iniciativas y actividades impulsadas por el AGESEX y otros espacios similares creados en las distintas unidades académicas desde el año 2019. A su vez, desde la Dirección de Abordaje de las Violencias Sexistas y su “Programa Mil Micaelas: políticas para la igualdad”, se trabaja de manera específica en el diseño e implementación de acciones y políticas que permitan transversalizar la implementación de la Ley Micaela en todos los claustros de la Universidad.





La evaluación de una política, programa o proyecto institucional es un mecanismo indispensable para revisar y comprender lo realizado hasta el momento, así como modificar estrategias en base a los resultados y planear futuras acciones. Relevar la implementación de la Ley Micaela en la UNR contribuye a la construcción de datos para conocer el estado de situación respecto de esta política, revisar el cumplimiento de los requerimientos de la Ley en la institución, analizar su alcance en términos cuantitativos y cualitativos, y realizar un seguimiento para la toma de decisiones en torno a la misma.

No obstante, evaluar políticas de formación en género presenta particularidades que la diferencian de otros programas institucionales, ya que no se trata de un conocimiento meramente técnico o transmisible, sino que implica una reflexión crítica y situada sobre las propias prácticas, y una toma de conciencia respecto de las posiciones de poder que se ocupan en las instituciones. En este sentido, centrarse de manera exclusiva en los indicadores cuantitativos dificulta la medición del impacto real de la política, ya que no es sencillo evaluar en qué medida las personas se han sensibilizado o han transformado sus modos de actuar.

Este documento se organiza en cinco apartados que dan cuenta de distintos aspectos analizados. El primero de ellos se titula “Decisiones en torno a la implementación de la Ley Micaela en la UNR” y sintetiza cómo se ha estructurado la implementación de la Ley Micaela en la UNR. En el segundo: “Aspectos metodológicos del análisis”, se presenta la metodología de evaluación utilizada y los aspectos más relevantes que han sido considerados para la misma. El tercero, “Participación en cifras: dimensiones cuantitativas de las formaciones en Ley Micaela”, sistematiza los aspectos cuantitativos más destacables, agrupado a su vez según capacitaciones virtuales o presenciales. En el cuarto, “Las voces de los protagonistas: reflexiones y resonancias compartidas”, se abordan aspectos relacionados a las devoluciones y reflexiones producidas por quienes han transitado por las capacitaciones. Por último, en el apartado “Reflexiones finales” se sistematizan los aspectos más relevantes de los resultados de la evaluación y se dejan sentados algunos desafíos futuros para la implementación de la Ley.

2. Decisiones en torno a la implementación de la Ley Micaela en la UNR



La implementación de la Ley Micaela en la UNR se estructuró a partir de un plan organizado en tres niveles. En el primer nivel de implementación, las formaciones se destinaron a las autoridades del Rectorado de la UNR, a los decanatos de cada una de las Facultades, a los cuerpos directivos de las Escuelas Preuniversitarias y a las direcciones administrativas de cada Unidad Académica.

Un segundo nivel de implementación buscó capacitar a quienes integran los órganos colegiados, como el Consejo Superior y los Consejos Directivos de cada Unidad Académica. Por último, un tercer nivel, orientado a capacitar a toda la comunidad universitaria, abarcando a todos los institutos, áreas y espacios que la conforman a través de acciones de sensibilización sobre las temáticas de género y prevención de la violencia sexista.

La estrategia de comenzar por el nivel más alto de la estructura de gestión y las autoridades universitarias fue pensada no sólo con el objetivo de otorgarle legitimidad a la Ley, sino también, para comprender la responsabilidad política de las autoridades universitarias, en tanto agentes del Estado con capacidad para hacer cumplir la legislación vigente en materia de derechos y equidad, así como para asumir el compromiso de generar cambios que garanticen la transformación de nuestras universidades en términos igualitarios.

En relación con las propuestas pedagógicas y modalidades de implementación, se combinaron iniciativas virtuales como presenciales. Estas decisiones se sustentan en la búsqueda de estrategias adecuadas tanto en relación con los distintos públicos destinatarios, como con las distintas condiciones materiales que enfrentamos para la realización de las capacitaciones, producto de la Pandemia Covid-19 que tuvo inicio en marzo de 2020.



3. Aspectos metodológicos del análisis





Para llevar a cabo esta evaluación, retomamos algunos aspectos presentados en la *“Guía para la evaluación de las capacitaciones en género”* elaborada por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA (2021). En la misma se propone una **“Matriz de Evaluación de las capacitaciones de la Ley Micaela”** con indicadores cuantitativos y cualitativos que combina el análisis de los contenidos mínimos trabajados en las formaciones y los lineamientos establecidos para su certificación.

De las dimensiones allí presentadas, en este informe se retoman aquellas que se acercan a las características de la implementación de la Ley en nuestra Universidad, con el objetivo de construir una matriz que refleje la singularidad que adquiere el proceso en nuestra casa de estudios.

De esta manera, se establece un primer criterio de clasificación, que gira en torno a distinguir las iniciativas y actividades de formación en **“capacitaciones virtuales”** y **“capacitaciones presenciales”**. A su vez, se construyen dos variables que buscan ordenar a las formaciones según la carga horaria destinada, quedando clasificadas en “capacitaciones de igual o menores a 8 horas” y “capacitaciones mayores a 8 horas”.

Es importante mencionar que este proceso de sistematización de datos sobre la implementación de la **Ley Micaela en la UNR** presentó limitaciones relacionadas con la información disponible y la superposición de datos acerca de la pertenencia institucional de las personas participantes y de sus respectivos claustros. Esto condujo a la necesidad de establecer determinados criterios de clasificación, con la intención de ordenar la información disponible de manera tal que refleje con mayor precisión la cantidad de personas participantes de las capacitaciones y algunas de sus características principales.

Por otro lado, las capacitaciones sistematizadas en este informe son exclusivamente aquellas llevadas a cabo por el AGESEX. Por tal motivo, las acciones impulsadas por las Secretarías de Género y los espacios de atención ante situaciones de violencia de las distintas unidades académicas, no han sido sistematizadas en este documento.

4. Participación en cifras: dimensiones cuantitativas de las formaciones





A partir de la sistematización de los datos disponibles, es posible afirmar que un total de **2.181** personas han participado de distintas instancias de capacitación en Ley Micaela. Como se mencionó en el apartado precedente, se definió clasificar las capacitaciones y formaciones en “virtuales” y “presenciales”. De esta manera, de las formaciones virtuales participaron un total de **1.398** personas (constituyendo un 64,1%), mientras que de las presenciales **783** (constituyendo un 35,9%).

Cantidad de participantes según modalidad

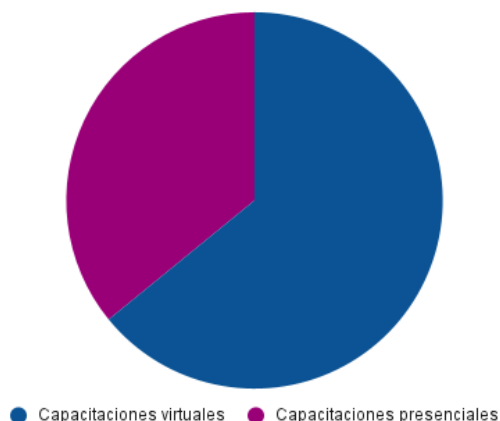


Gráfico N° 1. Fuente: elaboración propia

La notable participación de personas bajo la modalidad virtual responde, en gran medida, a la realización del curso “Ley Micaela para Todesk”, que se encuentra disponible en el campus virtual Comunidades destinado a toda la comunidad universitaria de manera asincrónica y autoadministrada. Otras iniciativas de formación que han estimulado la participación virtual están vinculadas con propuestas puntuales desarrolladas entre los años 2020 y 2024 a través de los cursos “Multiplicar Redes: apuntes virtuales sobre las violencias sexistas”, el ciclo de “Formación de Formadoras” y las capacitaciones de “Ley Micaela para docentes”, entre otras.

4.1 Capacitaciones virtuales

Como mencionamos más arriba, las capacitaciones virtuales fueron las que tuvieron mayor cantidad de personas participantes. Esta modalidad nos permitió tener acceso a información de manera precisa, debido a que se pudieron implementar registros más exhaustivos sobre quienes participaron. De este modo, fue posible abordar en mayor profundidad las dimensiones de análisis propuestas.

A su vez, debido a la diversidad de características de las propuestas de formación virtuales, se decidió clasificarlas en función de la carga horaria. De esta forma, en primer lugar analizaremos aquellas que tienen una duración de hasta 8 hs. y, en segundo lugar, las que se desarrollaron con más de 8 hs.

En las formaciones de **hasta 8 horas** participaron **919** personas, de un total de 1.446 personas inscriptas. El total de participantes, se agrupan según claustro de la siguiente manera:

Participantes en las capacitaciones virtuales de hasta 8 horas según el claustro de pertenencia

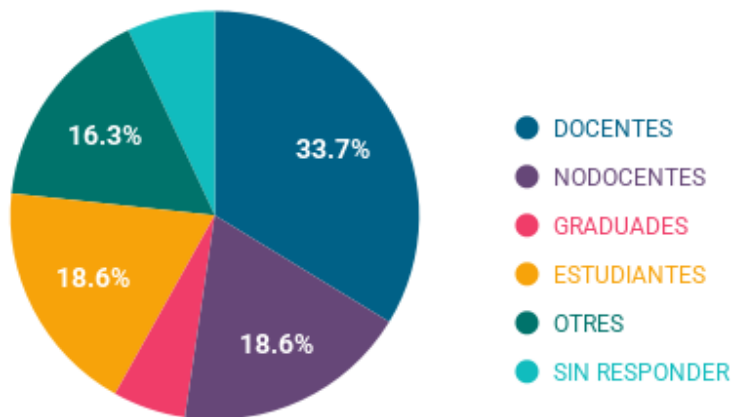


Gráfico N° 2. Fuente: elaboración propia





Como expresa el gráfico, el 33,7% de personas que completaron el curso pertenecen al claustro docente, seguidos por un 18,6% de nodocentes, un 18,6% de estudiantes, y un 5,8% de graduados. Dentro de la categoría otros (16,3%) se incluyen trabajadores de la universidad con diversas funciones y formas de contratación que no pertenecen a las demás categorías mencionadas.

En relación con las unidades académicas y ámbitos de trabajo, se observa que el **68% del total** de participantes están vinculados sólo con 8 ámbitos académicos, como se detalla a continuación en el Gráfico N° 3:

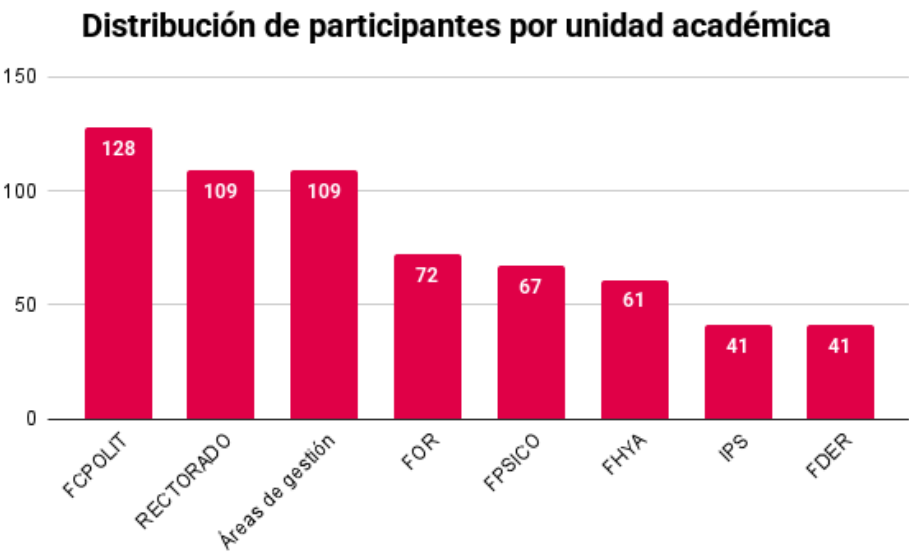


Gráfico N° 3. Fuente: elaboración propia

En este sentido, la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales es la que encabeza la lista de personas participantes (con 128 personas), seguida por personas que se desempeñan en sede de Gobierno de la Universidad (109) y las Áreas de Gestión de Rectorado (también con 109 personas).

Le siguen las Facultades de Odontología (con 72 personas), Psicología (con 67 personas), Humanidades (con 61 personas) y la Facultad de Derecho y el Instituto Politécnico Superior (ambos con 41 personas).

El **32%** restante se distribuye entre las demás unidades académicas, escuelas preuniversitarias y otros espacios pertenecientes a la universidad.

En lo que respecta a las capacitaciones de **más de 8 horas**, las mismas están compuestas por distintas iniciativas, como cursos, talleres o jornadas, realizadas en el marco de la Ley Micaela y que abordaron diversas problemáticas que se relacionan con la normativa. De estas formaciones participaron un total de **479 personas**.

En el Gráfico N° 4 se puede visualizar que el 34,7% de las personas que participaron de estas formaciones son estudiantes, seguidos por un 27,8 % de docentes, un 22,5 % de graduados y un 10,4 % perteneciente a la categoría “otres” (como mencionamos, dentro de esta categoría se incluyen trabajadores de la universidad con diversas funciones y formas de contratación). Por último, los participantes del claustro nodocente constituyen el 4,6 %.

**Participantes en capacitaciones virtuales de más de 8 horas
según el claustro de pertenencia**

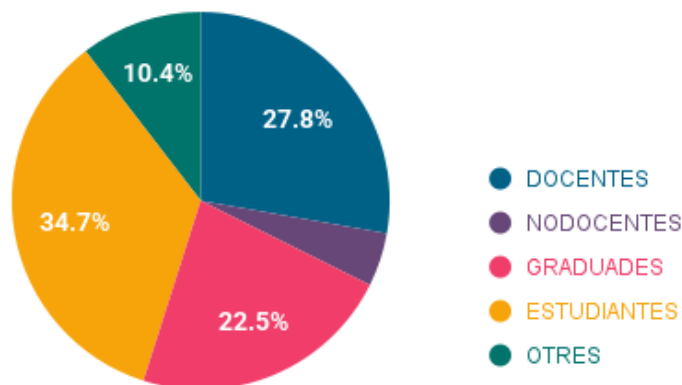
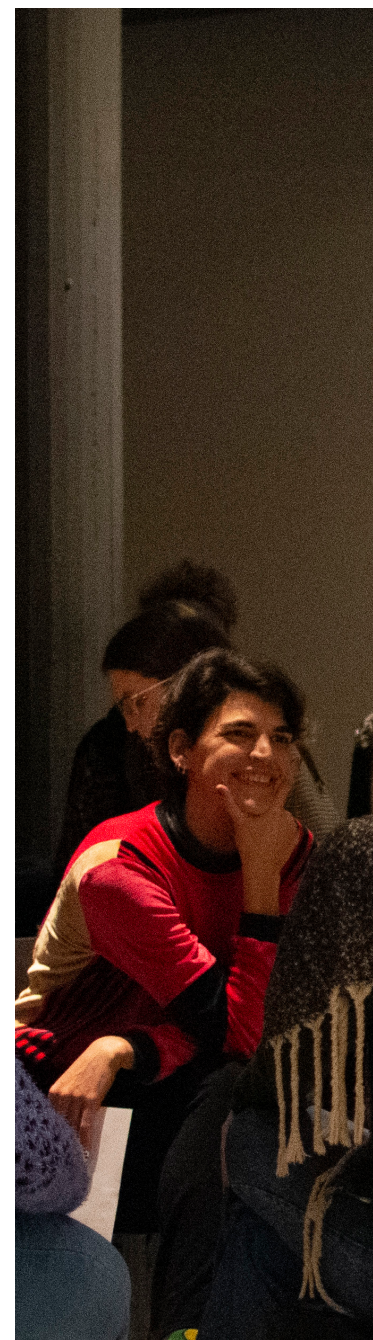


Gráfico N° 4. Fuente: elaboración propia





Contenidos mínimos y estrategias pedagógicas y metodológicas

Sobre los **contenidos mínimos**, retomamos de la propuesta de evaluación de ELA los ejes que allí se mencionan, adaptando los mismos a las particularidades que adquiere la implementación de la Ley Micaela en una institución universitaria. De este modo, ubicamos cuatro grandes bloques temáticos, con algunos subejos en cada uno de ellos, que fueron transversales a todas las capacitaciones.

La casi totalidad de los contenidos mencionados se han trabajado en todas las formaciones, con mayor o menor énfasis en cada uno de ellos. Sin embargo, podemos relevar que los subejos menos trabajados han sido aquellos vinculados a “masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades” y “reparación y responsabilidad ante las situaciones de violencias”.

Bloque 1

Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Belém do Pará); Principios de Yogyakarta; Convenio sobre la Violencia y el Acoso número 190 de la OIT. Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley N° 26.485); Ley de Identidad de Género (Ley N° 26.743); Ley de Matrimonio Igualitario (Ley N° 26.618); Ley Micaela (Ley N° 27.499); Ley de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros (Ley N° 27.636); Programa Nacional de Educación Sexual Integral (Ley N° 26.150). Normativas universitarias de la UNR.

Bloque 2

Introducción a la perspectiva de género. Conceptos básicos

Teoría Sexo - Género. Roles y estereotipos de género; división sexual del trabajo. Identidad de género, orientación sexual y expresión de género. Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades.

Bloque 3

Violencias basadas en el género como problemática social

Conceptualizaciones, estructuralidad de las violencias. Tipos y modalidades. Micromachismos y mitos en torno a las violencias. Reparación y responsabilidad ante las situaciones de violencia.

Bloque 4

La perspectiva de género en los organismos del Estado

Transversalización de la perspectiva de género en la Universidad. Despatriarcalización de las instituciones y lógicas de funcionamiento androcéntricas. Herramientas y recursos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en los ámbitos del trabajo.

En cuanto a las **estrategias pedagógicas y metodológicas**, sistematizamos las herramientas empleadas en las distintas capacitaciones realizadas. Ubicamos en primer lugar los recursos metodológicos, que incluyeron materiales audiovisuales, bibliografía, normativa vigente y otros insumos didácticos. En segundo lugar, las dinámicas pedagógicas, entre las que se destacan ejercicios de sensibilización personal, espacios de intercambio (foros, mensajería, trabajos grupales), exposiciones teóricas y encuentros sincrónicos. Por último, en cuanto a los criterios de aprobación, se tuvo en cuenta la presencia o ausencia de evaluaciones o trabajos finales que dieran cuenta de los aprendizajes y del trayecto formativo realizado.

La mayoría de estas estrategias estuvieron presentes en todas las formaciones virtuales. Sin embargo, algunas, como los espacios de intercambio y los encuentros sincrónicos, no se implementaron en determinados cursos, especialmente en aquellos de modalidad autoadministrada.





4.2 Capacitaciones presenciales

En cuanto a las capacitaciones presenciales, el caudal de participación es menor y presenta algunas particularidades que sistematizamos en este apartado, pero que responden, en gran medida, a la **heterogeneidad** de formatos de las instancias realizadas.

Dentro de esta diversidad de propuestas y formatos, podemos encontrar aquellas formaciones diseñadas y planificadas dentro de la estrategia inicial de implementación de la Ley Micaela, como por ejemplo, aquellas destinadas a los gabinetes de gestión de todas las unidades académicas que comprenden nuestra universidad. La propuesta de Ley Micaela para gabinetes constituyó una de las primeras iniciativas de capacitación en la UNR. El objetivo de que estas instancias fueran presenciales buscó jerarquizar la implementación de capacitaciones sobre la Ley destinadas a las máximas autoridades universitarias, al mismo tiempo que desarrollar estrategias pedagógicas que abonen al debate y reflexión en términos individuales y colectivos.

Por otro lado, se desarrollaron propuestas de capacitaciones que responden a demandas más específicas, por ejemplo, de determinadas facultades, áreas o direcciones. Si bien en estas formaciones se trabajaron sobre los lineamientos y las temáticas establecidas en la Ley, también se atendieron las demandas particulares de cada espacio solicitante. Es por esta razón que las mismas se caracterizan por su diversidad metodológica y por incorporar contenidos singulares abordando de manera situada necesidades y emergentes que surgieron en cada espacio solicitante. Este proceso dio lugar a una mayor diversificación de las capacitaciones presenciales, por lo cual, en este informe y a los fines de la sistematización propuesta se definió agruparlas en función del año de realización de las mismas.

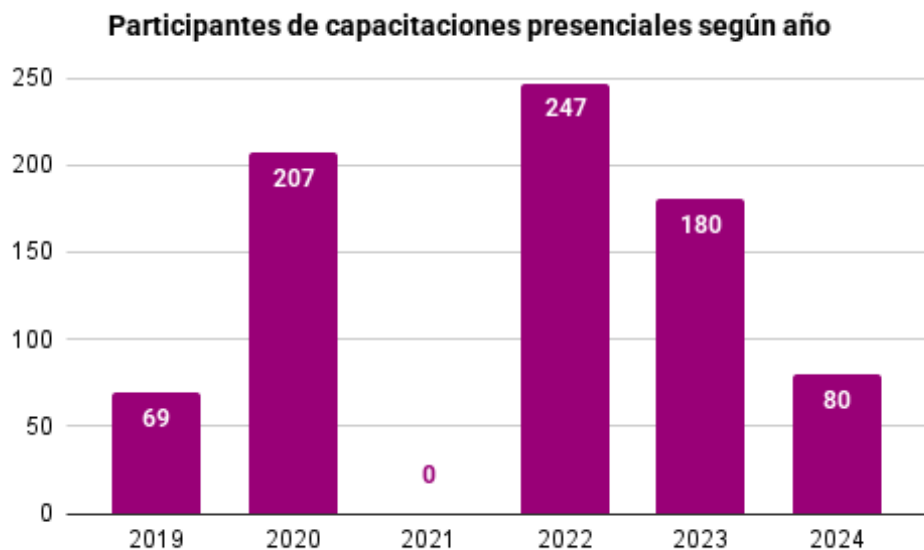


Gráfico N° 5. Fuente: elaboración propia

Debido a que el AGESEX fue creado en agosto de 2019, las capacitaciones en el marco de la Ley comenzaron a implementarse a partir de noviembre de ese año, alcanzando a un total de 69 personas. Como se expresa en el Gráfico N° 5, en el año 2020 hasta que las circunstancias sanitarias lo permitieron, se capacitaron 207 personas. En el año 2021, producto del contexto marcado por la pandemia del Covid-19, no se realizaron capacitaciones presenciales. Con la recuperación paulatina de las actividades, en el 2022 participaron 247 personas de las capacitaciones realizadas, mientras que en el año 2023 fueron 180 personas, y el año 2024, 80 personas.





En términos comparativos, el total de las capacitaciones virtuales durante los años 2020 y 2021 manifiesta un fuerte contraste en relación a las presenciales, debido a la transformación de las estrategias de implementación producto de las políticas sanitarias y el contexto de pandemia. Como se expresa en el Gráfico N° 6, durante el 2020 participaron un total de 410 personas de las instancias virtuales, mientras que en 2021, 555. En el año 2022 participaron 156 personas, en el 2023, 95 personas y, finalmente, en el año 2024 formaron parte 182 personas.

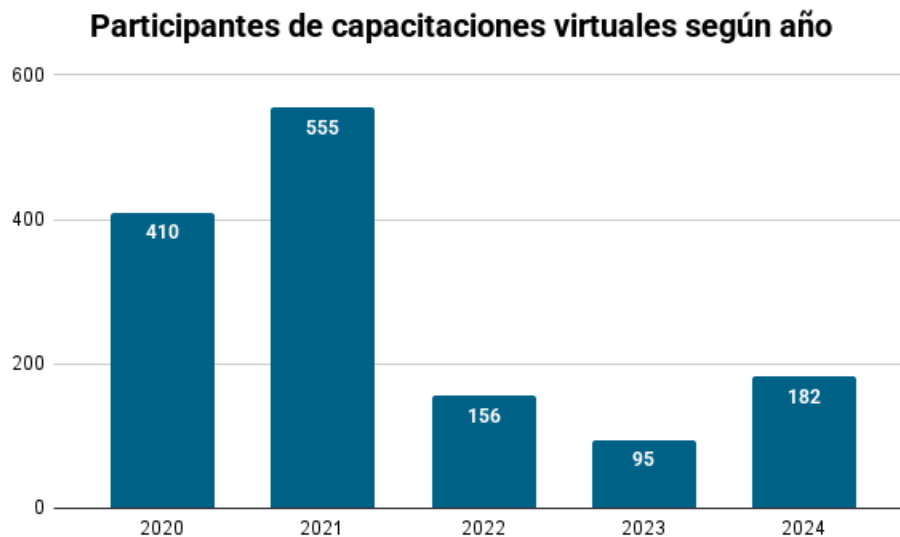


Gráfico N° 6. Fuente: elaboración propia

5. Las voces protagonistas: reflexiones y resonancias compartidas





En este apartado nos interesa recuperar algunos comentarios y devoluciones que han realizado las personas que participaron de las distintas instancias de formación y capacitación que se analizan en este informe. Consideramos importante poner en valor lo que se expresa como resultado de estos encuentros, porque tiene que ver con una reflexión de carácter singular, donde la cantidad de conocimiento adquirido no es tan relevante, sino la revisión de la propia trayectoria vital y universitaria, y por consiguiente, los movimientos subjetivos que pueden producirse en cada participante.

Los comentarios que recopilamos a continuación, corresponden a los primeros años en el marco de la implementación de la Ley Micaela. Notamos un acento en la importancia de que la Universidad impulse espacios de debate en torno al género, cuestionando las dinámicas de poder que existen en su interior, y generando redes entre integrantes de la comunidad universitaria:

“Es un curso necesario, vital y transformador. Esperemos que estas redes se materialicen en la comunidad universitaria y la comunidad en general. Considero que es una gran conquista este espacio dentro de la UNR, ¡así que a seguir conquistando nuevos y más espacios feministas y populares! Gracias a todas por compartirnos este laburo enorme, sensible, profesional y amoroso!”

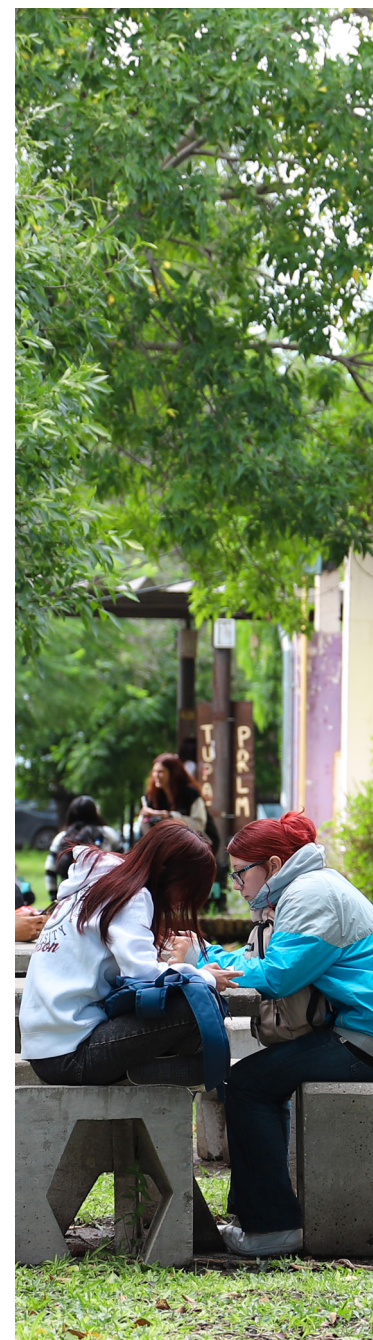
(Participante primera edición Multiplicar Redes)

“En lo personal hice, y hago muchos cursos formativos sobre género en los diferentes ámbitos, este en particular me entusiasmaba mucho porque es de la universidad, que es el lugar donde todos sentimos nuestra casa, y donde estamos dispuestos y dispuestas a que con nuestro granito de arena se pueda ir transformando todos los días a una universidad mas feminista e inclusiva. También me gustó que sea abierto para todos los claustros, es muy positivo porque en el intercambio te encontras con docentes de tu carrera y de otras donde por fuera de lo curricular, no hay encuentros que te permitan este intercambio.”

(Participante tercera edición Multiplicar Redes - 2021)

“El curso me parece un espacio necesario y me alegra que la Universidad esté propiciando lugares de encuentro, para poder construir la universidad que queremos, y de ese modo también, poder conquistar nuestras luchas. Me gustó encontrarme con compañeras de otras disciplinas que también están atravesadas por las mismas cuestiones. Nos sirve para continuar corriendo velos, que nos permitan reconocer que el patriarcado no se detiene por más nivel académico que alcancemos.”

(Participante tercera edición Multiplicar Redes - 2021)





Por otro lado, algunas de las reflexiones apuntan a problematizar la histórica naturalización e invisibilización de las violencias y desigualdades por motivos de género en el ámbito universitario. De este modo, la revisión de la historia personal y las vivencias particulares de cada participante fue también un aspecto muy destacado y valorado en distintas instancias:

“En general me trajo muchos recuerdos de ciertos momentos transitados en la Universidad, donde las violencias machistas estaban invisibilizadas, y una gran alegría ver cómo esa realidad ha cambiado y seguirá cambiando, en función de que cada vez somos más quienes participamos de estas actividades, llevándolo luego a los espacios que transitamos.”

(Participante tercera edición Multiplicar Redes - 2021)

“Primero agradecerles el espacio y el encuentro, me movilizó en lo personal retrotrayéndome al pasado, ya sea cómo estudiante de la Universidad, o cómo estudiante de la secundaria, las maneras de vivir y cómo se desenvolvían las masculinidades pudiendo reconocer que de haber sido diferente en algunas ocasiones se podría haber potenciado en mí más seguridad. Considero importante la idea de ser promotoras y que resuene tanto en las instituciones como fuera, alcanzando a las masculinidades en espacios laborales, u otros ámbitos que permitan incentivar lazos más sanos.”

(Participante tercera edición Multiplicar Redes - 2021)

“Este curso significó mucho para mí. No sé si estaba tan segura de las expectativas que tenía. Sentía que era súper necesario para mi vida, sobre todo en la cuarentena en donde empecé a repensar muchas cosas personales, y al verlo reflejado también en otras compañeras se sintió como un gran abrazo (...) . Además de poder conocer perspectivas teóricas feministas que no tenía tan presentes (...) En el curso entendí que no hay un conocimiento mínimo o máximo para militar este espacio y este pensamiento, no me sentí juzgada ni me dio temor “equivocarme” en mis respuestas. Gracias infinitas y espero que pronto podamos vernos en forma presencial, y que se vengán más actividades (presenciales o virtuales) para seguir construyendo y deconstruyendo juntas, juntxs. Abrazo y gracias!!”

(Participante primera edición Multiplicar Redes)

“Las resonancias son muchas e intensas. Me quedo pensando en lo fundamental de este tipo de espacios que apuntan a la sensibilización y visibilización. Me sirvió para hacer una fuerte autocrítica y para dimensionar la importancia del rol que podemos tener en la lucha contra las violencias sexistas. ¡Muchas gracias por eso!”

(Participante tercera edición Multiplicar Redes - 2021)





Por último, otros comentarios se vinculan con la transversalización de la perspectiva de género en las currículas. Estas voces destacan la importancia de generar instancias de formación que no sólo aborden las violencias por motivos de género, sino que también interpelen críticamente los modos en que se produce y transmite el conocimiento, muchas veces atravesados por lógicas excluyentes y jerárquicas. En este sentido, se valoró especialmente la oportunidad de contar con espacios de reflexión colectiva que habiliten el debate, el intercambio y el reconocimiento de trayectorias diversas, como punto de partida para construir prácticas pedagógicas más inclusivas, igualitarias y respetuosas de la diversidad.

“Ante todo agradecer a todos y todas por la oportunidad de discutir estos importantes temas relacionados con la inclusión de la perspectiva de género, el respeto a la diversidad y sexualidades. Como sociedad, debemos seguir trabajando juntos para eliminar barreras y prejuicios, y para construir un futuro donde cada individuo tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial, independientemente de su identidad de género u otras características personales.”

(Participante Ley Micaela Docentes 2024)

“Agradecerles desde ya la buena predisposición, considero que no es fácil realizar un curso con personas con tan distintos recorridos y lo trabajado en el encuentro sincrónico ha sido muy claro. La metodología de encuestas anónimas me gustó mucho, genera mucha participación, es un recurso excelente en mi opinión. Muy bueno y oportuno el material compartido.”

(Participante Ley Micaela Docentes 2024)

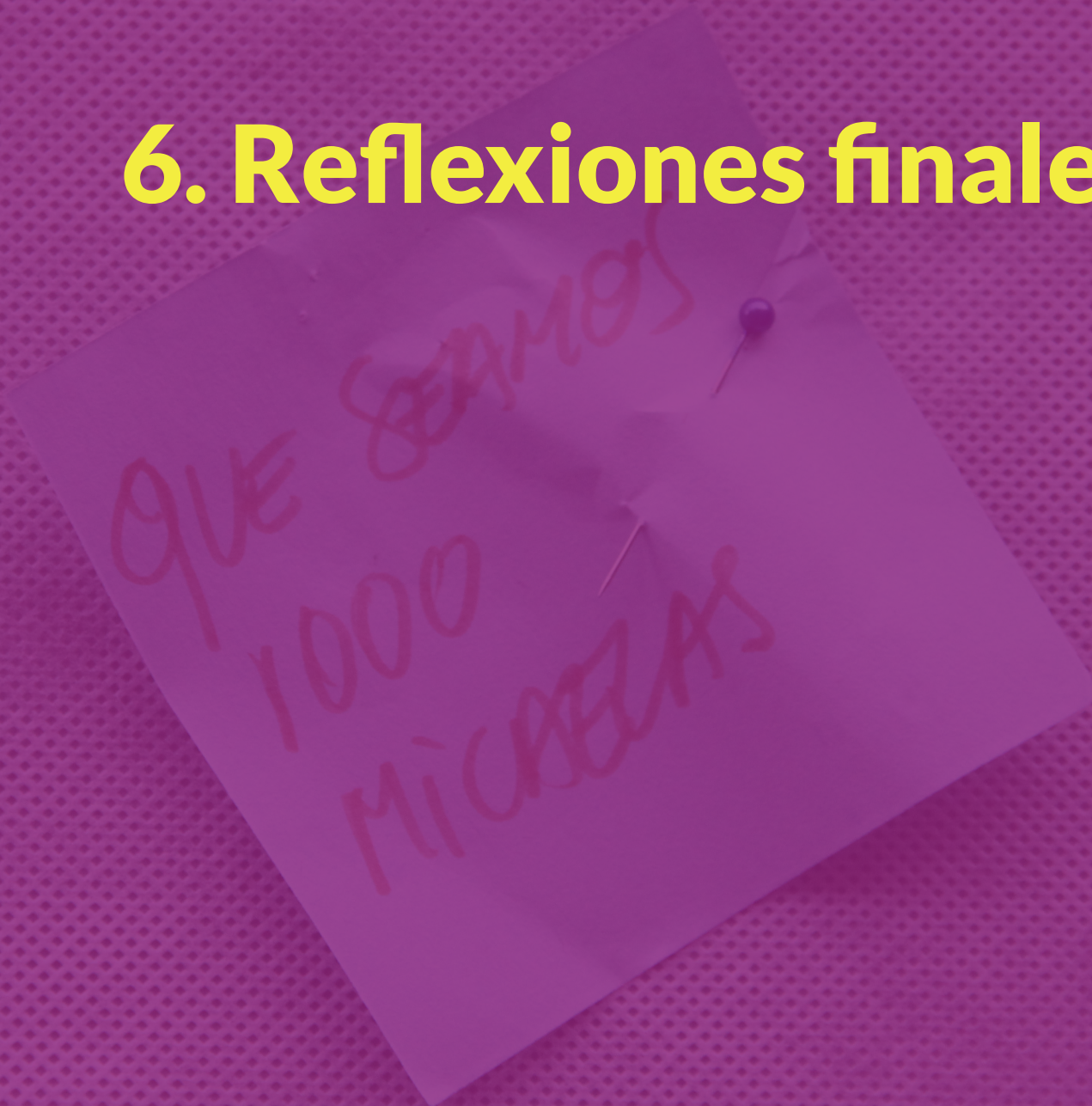
“La capacitación nos permitió reflexionar acerca de las violencias que se ejercen en la producción de conocimientos y en el campo del saber, las cuales se encuentran naturalizadas y sensibilizarnos al respecto. Esto requiere un trabajo continuo, y conjunto. Y resulta fundamental que pueda llevarse a cabo en el ámbito universitario.”

(Participante Ley Micaela Docentes 2024)

Poner en el centro las voces y las experiencias que se desprenden de las personas participantes, así como las resonancias que emergen de estos trayectos formativos, contribuye a recuperar aspectos cualitativos de la implementación de la política. El recorrido por estas instancias habilita a la reflexión personal, dando lugar a un ensamble entre teoría y práctica que abona a la implementación efectiva de la Ley.



6. Reflexiones finales



QUE SEAMOS
1000
MICRORGAS

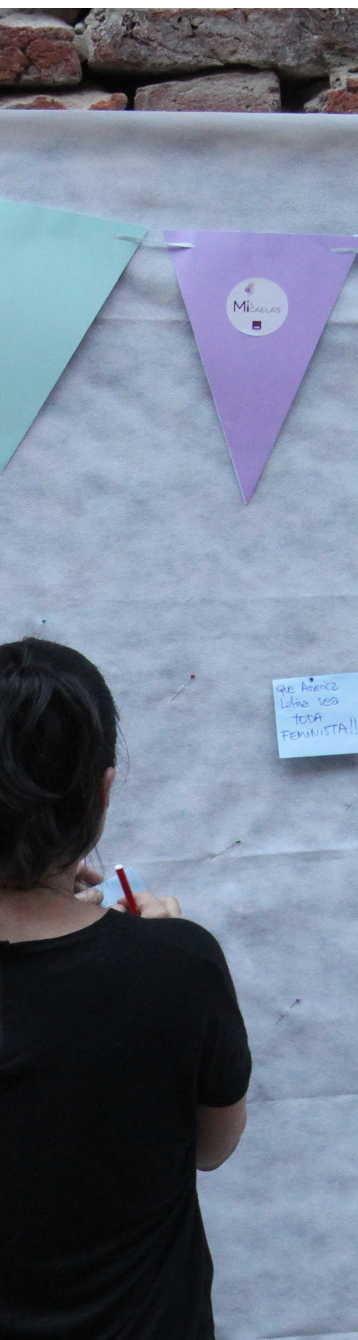
Este informe tuvo como objetivo principal evaluar la implementación de la Ley Micaela en la UNR durante el período 2019-2024, procurando sistematizar datos relevantes que permitieran visibilizar el estado de situación actual de la política, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. A partir de este diagnóstico, se buscará también proyectar futuras líneas de acción y desafíos para su fortalecimiento.

Del análisis cuantitativo realizado, se desprenden algunas conclusiones interesantes para resaltar. En primer lugar, destacar que el número total de personas que han participado en la implementación de la Ley Micaela en la UNR es de **2.181**. Este número comprende tanto a las formaciones presenciales, como a las virtuales, y da cuenta del alcance progresivo que fue adquiriendo la política a lo largo del tiempo.

Resulta pertinente mencionar que las estrategias desarrolladas para la implementación han sido dinámicas y se han adaptado a los distintos contextos institucionales y sociales. En tal sentido, durante la pandemia del Covid-19 la puesta en práctica de la implementación adquirió una modalidad virtual, posibilitando el acceso sostenido para toda la comunidad universitaria a través del curso “Ley Micaela para todes”, disponible en el campus virtual. De esta manera, las formaciones presenciales adquirieron menor preponderancia, incluso con posterioridad al declive de la pandemia.

A su vez, las capacitaciones ofrecidas enmarcadas en la ley fueron diversas y heterogéneas. Esto se debe, en gran medida, a que muchas de estas iniciativas respondieron a demandas específicas de algunos espacios institucionales o unidades académicas, permitiendo abordar problemáticas particulares desde un enfoque situado. Más allá de esta diversidad, la mayoría de las propuestas se estructuraron a partir del cuadernillo elaborado por la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE), “Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades” (2020), lo cual otorgó coherencia y respaldo teórico-metodológico a las acciones desarrolladas.





Más allá de los aspectos cuantitativos, en este documento también se procuró realizar un análisis cualitativo de lo que implicó la implementación de la Ley Micaela en la UNR. En este sentido, la Ley Micaela se constituyó como una puerta de entrada para señalar la relevancia de la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos y actividades que conforman cotidianamente la universidad, habilitando espacios de escucha, reflexión y construcción colectiva de conocimiento. En muchas ocasiones, esto significó un primer acercamiento a las temáticas de género y violencia contra las mujeres para las personas que realizaron los trayectos formativos y que participan de los distintos espacios universitarios. Esto abonó a la generación de instancias de sensibilización genuina, intercambio de experiencias y toma de conciencia sobre las desigualdades estructurales presentes en las dinámicas institucionales, así como a dar a conocer herramientas para detectar desigualdades y violencias por motivos de género. También permitió difundir las diversas normativas e instrumentos con los que cuenta la UNR para abordar las situaciones de violencia.

Sensibilizar en Ley Micaela no es simplemente transmitir conocimientos. Implica también interpelar y cuestionar las prácticas androcéntricas naturalizadas que producen y reproducen las instituciones, así como las relaciones desiguales de poder que las sustentan, generando tensiones que habiliten la posibilidad de transformar las posturas y lógicas de relacionamiento heterocispatriarcales que habitan en la universidad. Por ello, la estrategia de capacitar en primera instancia a las autoridades y a los gabinetes de gestión cobra un sentido fundamental, ya que le aporta legitimidad y jerarquía a la política.

Otra de las reflexiones que emergen del análisis refiere a la amplitud del alcance territorial e institucional de la política: la Ley Micaela fue implementada en casi todas las unidades académicas y áreas de la UNR. Además, se resalta la articulación con lo que denominamos “actores estratégicos”, como por ejemplo, las formaciones destinadas a secretarías y directores/as con personas a cargo de áreas estratégicas, o como en el caso de las escuelas medias preuniversitarias, aquellas capacitaciones destinadas a preceptores.

Con miras a la proyección de futuras vías de acción y desafíos para el fortalecimiento de la política, consideramos oportuno destacar una experiencia de formación realizada en el año 2024, el curso virtual “Ley Micaela para Docentes”. Tanto por la cantidad de participantes como por las resonancias que tuvo, esta instancia puso en relieve la importancia de trabajar en estrategias de manera focalizada, atendiendo a las particularidades de cada claustro y cada espacio institucional. Por este motivo, uno de los objetivos propuestos para la actualización de la política está orientado a ampliar el abanico de propuestas de formación con foco en la multiplicación de este tipo de instancias.

No obstante, uno de los desafíos persistentes es llegar a aquellas personas que no se sienten interpeladas por las temáticas o que aún no han transitado procesos formativos vinculados a la Ley. Ampliar los públicos, generar estrategias motivadoras y propiciar nuevas formas de convocar son líneas clave para fortalecer el carácter transformador de la política.

Finalmente, y en función de las mutaciones que ha atravesado el proceso de implementación en estos cinco años, así como de las dificultades relevadas durante su evaluación, resulta indispensable contar con registros precisos y confiables de cada una de las instancias desarrolladas. Esto permitirá no solo mejorar los procesos de seguimiento y análisis, sino también tomar decisiones informadas y construir, desde la evidencia, políticas más justas, efectivas y comprometidas con el derecho a una vida libre de violencias para todas las personas que habitan la universidad.



7. Materiales de referencia

EDUNT

UNIRIO

EDIUNC

ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021). “Guía para la evaluación de las capacitaciones de género. Ley Micaela Nro. 27.499”, ELA - Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

Ley 27499 - Ley Micaela de capacitacion obligatoria en la tematica de genero y violencia contra las mujeres. Disponible en: <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=318666>

Programa de Capacitación Ley Micaela - UNR (Res.CS-N°297-2019)
<https://unr.edu.ar/wp-content/uploads/2024/05/Res-CS-No297-2019-Capacitacion-Ley-Micaela-UNR.pdf>

RUGE (2020). Ley Micaela en el sistema universitario nacional: propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades. Elaborado por Florencia y Rovetto y Luciano Fabbri a pedido de la Red RUGE y patrocinado por la iniciativa Spotlight. Disponible en: <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES VIRTUALES (2019 - diciembre 2024)				
	Indicadores	Segmentación según cantidad de horas (Menos de 8 horas)	Segmentación según cantidad de horas (Más de 8 horas)	Total
Cantidad total de participantes	Cantidad total de inscripción	1446	906	2352
	Cantidad total de finalización	919	479	1398
Receptorxs de las capacitaciones	Cantidad de personas alcanzadas: estudiantes	171	166	337
	Cantidad de personas alcanzadas: docentes	310	133	443
	Cantidad de personas alcanzadas: no docentes	171	22	193
	Cantidad de personas alcanzadas: graduados	53	108	161
	Cantidad de personas alcanzadas: otros	150	50	200
	Sin responder	64	-	64
	TOTAL:	919	479	1398

CAPACITACIONES VIRTUALES SEGÚN AÑO		
Año	- 8hs	+8hs.
2019	-	-
2020	249	161
2021	407	148
2022	103	53
2023	95	-
2024	65	117
TOTAL:	919	479

anexo

SISTEMATIZACIÓN DE CONTENIDOS MÍNIMOS			
		- 8hs	+8hs.
Derechos humanos. Marco normativo nacional e internacional	Marco normativo internacional	SÍ	SÍ
	Marco normativo nacional	SÍ	SÍ
	Normativa Universitaria	SÍ	SÍ
Introducción a la perspectiva de género. Conceptos básicos	Teoría Sexo - Género.	SÍ	SÍ
	Roles y estereotipos de género; división sexual del trabajo.	SÍ	SÍ
	Diversidad sexual: identidad de género, orientación sexual y expresión de género.	SÍ	SÍ
	Masculinidad hegemónica y construcción de nuevas masculinidades.	NO	SÍ
Violencias basadas en el género como problemática social.	Violencias por motivos de género. Conceptualizaciones, estructuralidad de las violencias.	SÍ	SÍ
	Tipos y modalidades.	SÍ	SÍ
	Micromachismos y mitos en torno a las violencias	SÍ	SÍ
La perspectiva de género en los organismos del Estado: Universidad.	Transversalización de la perspectiva de género en la Universidad.	SÍ	SÍ
	Reparación y responsabilidad ante las situaciones de violencias	NO	SÍ
	Herramientas y recursos para la identificación y orientación ante casos de violencias de género en los ámbitos del trabajo.	SÍ	SÍ

SISTEMATIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS Y METODOLÓGICAS DE LAS CAPACITACIONES			
Recursos metodológicos	Audiovisuales	SÍ	SÍ
	Bibliografía	SÍ	SÍ
	Materiales normativos	SÍ	SÍ
	Otros recursos	SÍ	SÍ
Dinámicas pedagógicas	Ejercicio de sensibilización personal	SÍ	SÍ
	Espacios de intercambios (foros, mensajería, trabajos grupales)	NO	SÍ
	Exposición teórica	SÍ	SÍ
	Encuentros sincrónicos	NO	SÍ
Criterios de aprobación	Evaluación o trabajo final	SÍ	SÍ

ALCANCE DE LAS CAPACITACIONES PRESENCIALES (2019 - diciembre 2024)		
Año	Público destinatario	Cantidad de participantes
2019	Gabines de gestión (UNR y Facultades)	69
2020	Gabines de gestión (UNR y Facultades)	207
2021	PANDEMIA	0
2022	Comunidad en general (Promotoras, Dirección de Educación Física, Preceptores Escuelas Medias)	247
2023	Comunidad en general (Área de Extensión UNR, Facultades de Psicología, Derecho, Agrarias, Odontología, entre otras)	180
2024	Comunidad en general	80
	TOTAL:	783

Informe Ley Micaela 2019- 2024

Publicado en Junio 2025



Universidad
Nacional
de Rosario