

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA -  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

# Especialización en Gestión Universitaria

## TRABAJO FINAL

“Capacitación del personal de administración de la UNMDP  
sobre las identidades transgénero: aportes a la concientización.

Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y  
Legalizaciones”

**Estudiante:** Prof. Jonay José Falcón Quintana

**Tutora:** Esp. Nora Gabriela Demarchi

**Carrera:** Especialización en Gestión Universitaria

**Año:** 2023

**Cohorte:** 8<sup>a</sup>

## ÍNDICE

• <b>Resumen</b>	3
• <b>Capítulo 1 - Introducción</b>	3
- <i>El trabajo</i>	3
- <i>Marco teórico</i>	5
• <b>Capítulo 2 - Análisis</b>	8
- <i>Normativa internacional</i>	8
- <i>Normativa nacional</i>	10
- <i>Estado en las Universidades Nacionales argentinas</i>	11
- <i>Normativa de la UNMDP</i>	12
- <i>Relevamiento de las Capacitaciones en la UNMDP durante el año 2022</i>	14
- <i>Cuestionario</i>	15
- <i>Modelo FODA</i>	18
• <b>Capítulo 3 - Conclusiones y propuestas</b>	20
- <i>Conclusiones</i>	20
- <i>Propuestas</i>	21
• <b>Bibliografía</b>	23
• <b>Anexo I: Normativa</b>	25
• <b>Anexo II: Encuestas</b>	27

## RESUMEN

El presente trabajo pretende estudiar los resultados de las diversas capacitaciones en cuestión de género llevadas a cabo por la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP) a través de su Programa Integral de Políticas de Género (PIPG). El análisis se realizará, específicamente, en torno a la toma de conciencia -o no- del personal de administración en lo relativo a las identidades transgénero<sup>1</sup> -entendiendo estas como las de aquellas personas cuyo género autodefinido difiere del sexo asignado al nacer<sup>2</sup>- y al uso de las herramientas proporcionadas por la Universidad para lograr la inclusión real, debido a la variedad de enfoques y puntos de vista desde el cual, un concepto puede ser emitido.

Se tomará como Caso de estudio al personal de administración que cumple funciones en la Dirección General de Títulos y Legalizaciones (DGTyLL) de la Universidad ya que, al estar centralizadas en dicha oficina la emisión de Diplomas y Certificados Analíticos de egreso de las carreras de pregrado, grado y posgrado, se encuentran en contacto directo con la mayoría de los egresados, necesitando por ello contar con un amplio conocimiento normativo y una correcta concientización sobre las identidades transgénero, logrando así un mejor desempeño laboral y una mejor atención a quienes encuentran mayores dificultades para ejercer plenamente sus derechos por razones de género.

**Palabras-clave:** Transgénero, violencia simbólica, personal de administración, capacitación, empatía, interseccionalidad.

## INTRODUCCIÓN

“La estructura de las creencias es tan fuerte que permite que algunos tipos de violencia se justifiquen o ni siquiera sean considerados como violencia”

*Judith Butler*

### *El trabajo*

El presente trabajo tratará de analizar, usando como estudio de caso a la Dirección General

---

<sup>1</sup> Entendiendo estas como las de aquellas personas cuyo género autodefinido difiere del sexo asignado al nacer.

<sup>2</sup> Como veremos más adelante, esto excede por mucho a una mera cuestión de genitalidad, entrando en juego mandatos culturales y prácticas simbólicas naturalizadas socialmente

de Títulos y Legalizaciones<sup>3</sup> del Rectorado de la Universidad Nacional de Mar del Plata, cuales son los logros y avances -así como las posibles falencias que aún se puedan detectar- respecto a la capacitación del personal de administración de dicha Universidad en lo referente a la toma de conciencia sobre las identidades transgénero, especialmente enfocado esto en el área institucional.

Utilizando un cuestionario de elaboración propia -abierto, autoadministrado y anónimo<sup>4</sup>-, se tratará de identificar cuáles son las principales ventajas e inconvenientes que presenta la UNMDP en su estrategia para la inclusión efectiva de las personas que se autoperciben transgénero en la comunidad universitaria, así como examinar el resultado actual de las capacitaciones llevadas a delante para la concientización y atención del personal de administración sobre identidades transgénero.

En dicho cuestionario<sup>5</sup> participará la totalidad del personal del área estudiada -con la excepción de una agente que se encuentra de licencia al momento de realizar el presente trabajo y de mi persona- y tres casos de personal del tramo superior jerárquico ajenos a la dependencia. La intención en este caso es esbozar mínimamente algunas opiniones externas, sin pretender que se considere ampliación del universo de estudio -ya que siguiendo a lo expuesto por Eduardo Bologna, haremos un muestro no probabilístico debido a que “es frecuente su uso cuando (...) el objetivo es profundizar sobre algunos casos en particular (estudios de casos) a través de entrevistas”<sup>6</sup>, esto supone un total de agentes pertenecientes a: una categoría 1, dos categorías 2, cuatro categorías 3 y tres categorías 7. Se elige la Dirección General de Títulos ya que, teniendo entre sus principales misiones y funciones la fiscalización de la documentación propia para la elaboración de los Diplomas de egreso, así como la confección, legalización -vía Dirección Nacional de Gestión Universitaria, dependiente del Ministerio de Educación de la Nación- y entrega de los mismos, está en contacto directo con las personas egresadas tanto de forma remota -envío de correos electrónicos- como presencial -ventanilla de atención-, necesitando por ello conocer la temática a fin de dar una apropiada respuesta a un sector de la comunidad universitaria tradicionalmente invisibilizado-marginado<sup>7</sup>.

De manera conjunta a lo anterior, se hará un breve análisis normativo que tenga en cuenta

<sup>3</sup> Dependiente de la Secretaría Académica de dicha Universidad

<sup>4</sup> Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill. pp. 403-406

<sup>5</sup> Obra en el Anexo II del presente trabajo

<sup>6</sup> Entre paréntesis en el original. Bologna, Eduardo (2011). *Estadística para Psicología y Educación*. Editorial Brujas p. 270

<sup>7</sup> Esto se ve refrendado con la reciente aprobación de la estructura del área, aprobada por Paritaria Local N° 24/2022, con Acto Administrativo pendiente de publicación en el Boletín Oficial universitario.

lo establecido tanto a nivel internacional, nacional y local, contemplando así mismo el estado de la cuestión en otras Universidades Nacionales del país.

Con todo ello, se realizará una matriz que englobe las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA)<sup>8</sup> en base a las cuales, elaborar una serie de sugerencias que puedan resultar un aporte o reflexión a fortalecer el objetivo de la institución en lo referente a la temática trabajada.

### *Marco teórico*

La idea de este trabajo -destinado a la finalización de la Especialización en Gestión Universitaria- surge dentro de un contexto social donde, tanto en lo nacional como en lo internacional<sup>9</sup>, es cada vez más difícil para el sistema patriarcal seguir invisibilizando a todo un sector de la población que no se autopercebe dentro del tradicional esquema cisgénero hegemónico. Como indica la UNMDP a través de su Guía de Buenas Prácticas<sup>10</sup>, es necesario hacer un ejercicio desde las instituciones públicas en pos de romper con lo *indicado* “socialmente hacia una persona por el sexo que le fue asignado al nacer. Para esa concientización -que este trabajo pondrá el foco en las identidades género disidentes<sup>11</sup>- se requiere no sólo suprimir las expresiones más obvias contrarias a la diversidad sexual y de género -como los chistes y las burlas- sino interpelar a la desnaturalización misma de esas diferencias, apelando tanto de manera teórica como práctica en el trato y atención al resto del personal y público.

Por todo lo antedicho, y para poder avanzar de una manera más clara, se hace necesario un breve análisis conceptual que pretende dar luz a lo que se va a desarrollar.

Al hablar de género se entiende que, a diferencia de lo que puede subyacer en una matriz ideológica cishetero-normativizante, este es adquirido y modificable. Atributos, prácticas, valores y comportamientos que tradicionalmente se han esperado en base al sexo asignado al

<sup>8</sup> Hill, Charles W. y Jones, Gareth R. (1996) *Administración Estratégica un enfoque integrado*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw Hill pp. 19-22

<sup>9</sup> Por citar tan sólo dos ejemplos actuales: Alterleib, Rocío (2023). *Un día para reflexionar sobre los derechos de las personas travesti/trans: "La democracia les llegó recién en 2012"*. El Destape. Disponible online: <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/discriminacion-de-genero/dia-de-los-derechos-de-personas-travesti-trans-la-democracia-les-llego-en-2013--20233180556> y González, Ricard (2023) *La tragedia de las gemelas argentinas de Sallent reabre en España el debate sobre los niños trans*. La Nación. Disponible online: <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-tragedia-de-las-gemelas-argentinas-de-sallent-reabre-en-espana-el-debate-sobre-los-ninos-trans-nid24022023/>

<sup>10</sup> Universidad Nacional de Mar del Plata. Buenas prácticas en la UNMDP. Cuadernillo de recomendaciones. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/13gm\\_zfJUIGVD-UxNjVpZfRZD6\\_bzCUAu/view](https://drive.google.com/file/d/13gm_zfJUIGVD-UxNjVpZfRZD6_bzCUAu/view)

<sup>11</sup> Utilizamos el concepto “género disidente” en la misma forma que lo toman Andrea Torricella y Sofía Arduoso en su trabajo Torricella, A. y Arduoso, S. (2020) *Sexualidades y disidencias en la universidad: políticas y recorridos conceptuales*. En: Martín, A. L. (comp.) (2020). RUGE, el género en las universidades.

nacer no son más que un producto histórico-cultural; según la teórica feminista Judith Butler<sup>12</sup> esto se debe al carácter performativo del género: a través de las acciones naturalizantes de género, es como este se constituye. Al definir y mostrar que y quienes son de un género determinado, se generan los resultados anunciados, lográndose esto en base a sutiles y constantes repeticiones -en múltiples escenarios que transitan todas las esferas socio-culturales<sup>13</sup>, y donde el lenguaje tiene un rol especialmente importante para estos fines- que logran naturalizar dichos preceptos determinantes biologicistas.

Por lo tanto, y como expresa la Honorable Cámara de Diputados de la Nación en su guía para el uso no sexista del lenguaje<sup>14</sup> “la cuestión de género y sus imposiciones históricas que parecen “naturales” porque se vienen repitiendo incesantemente a través del tiempo no están ajenas al plano del lenguaje (...) Mediante el lenguaje se transmiten, refuerzan y transforman significados y sentidos sobre lo masculino y lo femenino (*y otras identidades de género*). Es por ello que el lenguaje nunca es neutro en relación al género”<sup>15</sup>. La UNMDP -a través de su guía para el uso del lenguaje inclusivo<sup>16</sup>- toma una clara posición<sup>17</sup> con respecto a esta temática, defendiendo la idea del lenguaje como instrumento de expresión y transmisión del pensamiento y cultura. Parte de la afirmación de que “vivimos en una sociedad androcéntrica, es decir que privilegia el género masculino y todas las características que a él se le atribuyen culturalmente (...) donde generalmente no se nombre ni visibiliza a las mujeres ni a otras identidades sexuales o de género y donde nos encontramos con una práctica concreta de la violencia simbólica”<sup>18</sup>. Más adelante, en el siguiente apartado, se profundizará en las estrategias y normativas llevadas adelante por la institución en pos de la consecución de su objetivo de inclusión en lo referente a las identidades transgénero.

Por todo lo dicho anteriormente es posible romper con las nociones deterministas biologicistas y afirmar que, más allá del sexo que es asignado al nacer, todas las personas desarrollan -en forma consciente o inconsciente- una identidad de género que puede coincidir

---

<sup>12</sup> Butler, J. (2007) *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.

<sup>13</sup> De Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. *Revista Mora*, 2, 6-34.

<sup>14</sup> Honorable Cámara de Diputados de la Nación (2015) *Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN*. Buenos Aires.

<sup>15</sup> *Op. cit.* p. 18

<sup>16</sup> Universidad Nacional de Mar del Plata. *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la UNMDP*. Disponible en: <https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/127/GUIA%20Lenguaje%20Inclusivo%20en%20la%20UNMDP.pdf>

<sup>17</sup> Esta toma de posición, lejos de ser un hecho aislado, se enmarca en lo establecido en el estatuto universitario donde se propone “contribuir a la discusión de los grandes temas nacionales y mundiales, asumiendo posiciones comprometidas (*así como*) asegurar en su seno la más amplia libertad de expresión, respetando la pluralidad ideológica, política, religiosa, étnica y *de género*”

<sup>18</sup> Universidad Nacional de Mar del Plata. *Guía para el uso (...) p. 4*

-en cuyo caso podemos hablar de identidades cisgénero-, o no -transgénero-, con él.

Vale la pena aclarar que aunque en distintos países los términos transgénero y travesti adquieren diferentes significados, en Argentina ambos conceptos se refieren a personas que expresan un género diferente del biológico<sup>19</sup>. Es importante señalar, así mismo, que esta identidad no presupone una orientación del deseo determinada ni una expresión del género concreta.

---

<sup>19</sup> Bujan, Javier Alejandro (dir.) (2016) Diversidad sexual en el ámbito del trabajo : guía informativa para sindicatos. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo – INADI. p. 15 Disponible en: [https://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI\\_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf](https://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf)

## ANÁLISIS

“Lo importante no es ser “queer”  
(esto sería una contradicción puesto que “queer” no es una identidad)  
sino mantener una actitud crítica  
con respecto a los efectos normalizadores  
y excluyentes de toda identidad sexual”

*Paul B. Preciado*

Este capítulo pretende hacer un breve examen de la normativa disponible sobre la temática trabajada, poniendo enfoco en lo legislado tanto a nivel internacional como por parte del Estado argentino, centrándose en el estado de la cuestión en la UNMDP en particular, y en el resto de las universidades nacionales en general.

De manera paralela se analizarán los resultados recabados a través del cuestionario elaborado para, junto con el estudio normativo anterior, cruzar datos que permitan realizar la matriz FODA de donde obtendremos las nociones necesarias para elaborar -en el siguiente capítulo- una serie de propuestas tendientes a promover y optimizar la concientización del personal de administración sobre las identidades transgénero que se verá reflejado en un trato más fluido y distendido, resultando beneficioso para ambos interlocutores.

### *Normativa internacional*

A nivel internacional se pueden destacar tres documentos con relación directa a la temática estudiada: la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”<sup>20</sup>, la “Convención de Belém do Pará”<sup>21</sup> y los “Principios de Yogyakarta”<sup>22</sup>.

La “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” es un tratado internacional -adoptado en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas- considerado como uno de los principales documentos jurídicos en pos de

---

<sup>20</sup> Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

<sup>21</sup> Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención De Belem Do Para). Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

<sup>22</sup> Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>



los derechos de las mujeres<sup>23</sup>. Si bien habla específicamente de mujeres, se entiende que se refiere a ellas en tanto sujeto social marginado por su identidad de género -sea esa cis o trans-, por lo que resulta un documento esencial en tanto búsqueda de derechos de las personas transgénero<sup>24</sup>.

Ya en sus preámbulos la *Convención* deja claro que “la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural”<sup>25</sup>. No hay ambigüedad en lo redactado sobre la gravedad de la discriminación en base a la identidad de género y los alcances negativos que tiene sobre quienes las sufren. A continuación, y con una *corpus* de 30 artículos, la convención norma una serie de medidas en la búsqueda de la igualdad político-jurídica que van a ser de obligado cumplimiento para los países firmantes, entre los que se encuentra Argentina.

A nivel americano, en 1994 la “Convención de Belém do Pará”<sup>26</sup> continúa en la misma línea y afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales”<sup>27</sup>. Se destacan por su importancia -ya que posteriormente serán tomados para la legislación nacional argentina y la normativa de la UNMDP- sus artículos 1 y 2, donde da una definición de violencia contra la mujer. A continuación sigue numerando los derechos impostergables que deben existir para suprimir las discriminaciones por cuestión de género y las obligaciones de los Estados para que ello suceda. A los efectos de la temática del presente trabajo, parece especialmente significativo lo señalado en el inciso b) del artículo 6 donde se enuncia “el derecho de la mujer a ser valorada y educada *libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales* basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”<sup>28</sup> y el artículo 8 incisos b) y c) donde aclaran que se deben “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de

<sup>23</sup> United Nations. What is the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)? Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/cedaw-your-daily-life>

<sup>24</sup> Coincidimos con lo expresado por Torricella y en su trabajo Arduoso: Torricella, A. y Arduoso, S. (2020) *Sexualidades y disidencias en la universidad: políticas y recorridos conceptuales*. En: Martín, A. L. (comp.) (2020). RUGE, el género en las universidades.

<sup>25</sup> Convención Sobre la Eliminación (...) p. 1

<sup>26</sup> Al igual que en el caso anterior hace alusión directa a las mujeres, por lo que tomamos el mismo criterio de análisis.

<sup>27</sup> *Convención Interamericana* (...) p. 1

<sup>28</sup> Las cursivas son mías

cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer (*así como*) fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley”.

Por su parte, tal y como señala el *Human Rights Watch*, los “Principios de Yogyakarta” resultaron “un hito para los derechos de lesbianas, homosexuales, bisexuales y personas transgénero”<sup>29</sup>. El texto busca fijar unos estándares básicos a nivel internacional para servir a los diferentes gobiernos nacionales en el abordaje de las problemáticas sufridas por millones de personas en base a su orientación sexual o identidad de género; cada principio postulado va acompañado de una serie de recomendaciones con el fin de ofrecer una orientación a cada gobierno para combatir la discriminación. Por citar un ejemplo de esto, en el apartado donde habla del derecho a participar en la vida pública<sup>30</sup>, además de indicar que “todas las personas que sean ciudadanas gozarán del derecho a participar (..) a todos los niveles de funcionarias y funcionarios públicos y al empleo en funciones públicas”<sup>31</sup>, aclara que se deben derogar y promulgar leyes que aseguren el pleno acceso a los cargos públicos “sin discriminación de orientación sexual o identidad de género y con pleno respecto a la singularidad de cada persona en estos aspectos”<sup>32</sup>.

#### Normativa nacional

Son varias las leyes y disposiciones que buscan erradicar la violencia e invisibilización sobre las personas que no se encuentran dentro del marco cisgénero en la Argentina.

En 2009 se aprueba la Ley 26.485 “Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”<sup>33</sup>. La misma -además de enunciar su intención de promover la igualdad entre quienes habitan en el país sin discriminación por razones de género a través del “desarrollo de políticas públicas de carácter interinstitucional (y) la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder”-, fija en sus artículos 4° y 5° qué es lo que se entiende por violencia sobre la mujer y qué tipos -física,

---

<sup>29</sup> Human Rights Wacht (25 de marzo, 2007) “*Los principios de Yogyakarta*” son un hito para los derechos de lesbianas, homosexuales, bisexuales y personas transgénero. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2007/03/25/los-principios-de-yogyakarta-son-un-hito-para-los-derechos-de-lesbianas-homosexuales>

<sup>30</sup> *Principios sobre la Aplicación* (...) pp. 30-31

<sup>31</sup> *Principios sobre la Aplicación* (...) p. 30

<sup>32</sup> *Principios sobre la Aplicación* (...) p. 31

<sup>33</sup> Continuamos usando el mismo criterio de las notas 20 y 22

psicológica, sexual, económica y patrimonial y *simbólica*<sup>34</sup>- son los que operan en ella. Con esto, da un amplio pero claro marco jurídico para la posterior legislación en todos los ámbitos administrativos de Argentina en materia de violencia de género. Hito importante en la lucha por erradicar la violencia de género es la promulgación en el año 2019 de la ley 27.499, conocida como “Ley Micaela”<sup>35</sup>, que obliga la capacitación en la temática de todas las personas que trabajan en la administración pública, sin distinción de niveles ni jerarquías.

Por otro lado, desde el año 2012, son varias las normas que legislan en favor de los derechos de las personas transgénero y la no discriminación por razón de género. A través de la ley 26.743 se garantiza el derecho a la identidad de género y al cambio registral de sexo y nombre cuando no coincidan con el autopercebido, a simple pedido de la persona, asegurando siempre el trato digno. Reconociendo que -pese a los significativos avances normativos- por razones de violencia simbólica las personas transgénero encuentran importantes escollos en el disfrute efectivo de los derechos más básicos -como son las salud, educación e ingreso al empleo digno- el Decreto 721/2020 establece un cupo de, al menos, el 1% de la planta funcionaria. Con esto se busca seguir avanzando en lo establecido 26.485 y modificar los patrones culturales excluyentes, dando visibilización a este sector de la población. En ese mismo sentido habla la ley 2.736/21 “Diana Sacayán – Lohana Berkins”<sup>36</sup> que, además de fijar el mismo cupo, regla una serie de medidas tendientes a garantizar la igualdad en el acceso a los derechos; nos parece importante señalar -ya que como se verá luego lo incorporará la UNMDP- lo establecido en su artículo 6º estableciendo que “a los efectos de garantizar la igualdad real de oportunidades, el requisito de terminalidad educativa no puede resultar un obstáculo para el ingreso y permanencia en el empleo (...) se permitirá su ingreso con la condición de cursar el o los niveles educativos requeridos y finalizarlos”.<sup>37</sup>

### *Estado en las Universidades Nacionales argentinas*<sup>38</sup>

El año 2015 queda marcado en la agenda feminista de las universidades nacionales al conformarse la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias

<sup>34</sup> Resaltamos esta última por su relevancia para este trabajo: violencia simbólica es “la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad”

<sup>35</sup> En recuerdo de Micaela García, víctima de la violencia machista.

<sup>36</sup> Activistas trans

<sup>37</sup> Luego del ingreso, deben finalizar los estudios exigidos, garantizando la institución los medios para ello

<sup>38</sup> Para este apartado me baso en los trabajos de Torlucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019) *La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades*. RevCom. . DOI: <https://doi.org/10.24215/24517836e016> y Torricella, A. y Arduoso, S. (2020) *Sexualidades y disidencias en la universidad: políticas y recorridos conceptuales*. En: Martin, A. L. (comp.) (2020). RUGE, el género en las universidades.

(RUGE) -incorporándose como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) en 2018- con el objetivo de participar en el diseño de políticas tendientes a eliminar las violencias y desigualdes de género.

Entre 2015 y 2019 hubo tres tipos de políticas en torno a las desigualdades de género en las universidades: la creación de protocolos contra la violencia de género, la transversalización institucional de la perspectiva de género y la creación de espacios institucionales de género. En la actualidad, son más de 45 las universidades públicas que disponen de un protocolo de violencia de género -mientras que las restantes se encuentran en proceso para ello, marcando que la necesidad de erradicar este tipo de hechos es un elemento instalado-, y más del 80% las que se ha adherido formalmente a la *Ley Micaela*. En este sentido institucionalizador, cabe destacar que en torno al 60% de las universidades cuenta con un espacio formalizado de género, contando en la mayoría de los casos con el rango de *Programa*<sup>39</sup>.

Atendiendo a lo normativo, el 30% de las universidades nacionales dispone de un *corpus* propio que reconoce a las identidades autopercebidas, mientras que más del 20% ha reglamentado de alguna forma -ya sea para toda la universidad o alguna unidad académica- el uso del lenguaje inclusivo, implementado el 11,5% el cupo laboral trans<sup>40</sup>.

Con todo esto, se observa que desde mediados de la década pasada venimos presenciando un avance en torno a los derechos en materia de género a lo largo de todas las universidades públicas nacionales del país, tanto desde la creación de espacios y protocolos que brinden asistencia en casos de violencia de género, como desde la visibilización y concientización sobre las identidades transgénero.

### *Normativa UNMP*

La UNMDP, en su compromiso con el libre acceso al ejercicio de los derechos de toda la población, es profusa en su *corpus* normativo sobre la temática.

Anticipándose a la normativa nacional, en 2010 establece a través de la OCS 1193 el respeto por la identidad autopercebida de todas las personas que conforman la comunidad universitaria nombrándolas, siempre que fuera posible según la normativa vigente en aquel momento, por su nombre adoptado. Esto es profundizado por la OCS 2143/12 donde, además de declarar a la institución libre de discriminación por razones de género<sup>41</sup>, establece el reconocimiento de identidad de género al sólo requerimiento “aún cuando esta no coincida con su nombre y sexo registrales” fijando en su artículo 5º, además, la organización de

<sup>39</sup> Como veremos, es el caso de la UNMDP

<sup>40</sup> Entre las que se encuentra nuestra universidad

<sup>41</sup> Hecho de importante significado simbólico

capacitaciones tendientes a la sensibilización sobre la temática.

La Universidad avanza aún más en sus objetivos incluyentes en el año 2017, creando el *Programa Integral de Políticas de Género (PIPG)* -dependiente de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria<sup>42</sup>- a través de la RR 3424 y cuyos objetivos son, entre otros: revertir el impacto negativo que tienen los significados culturales asociados al género y aportar en la perspectiva de género en la formación profesional.

En 2019, con la RR 1159, fija su adhesión a la “Ley Micaela”, promoviendo el dictado de capacitaciones en este sentido para toda la comunidad universitaria. En el marco de lo anterior, mediante la RR 2561/19, la Universidad crea el Plan de Implementación de Capacitaciones para la comunidad universitaria, que busca “generar espacios de capacitación y *sensibilización* para todos los cuerpos (universitarios) en materia de género (...) propender a la transversalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos y áreas de la UNMDP y promover la reflexión de la comunidad”<sup>43</sup>.

Profundizando en su labor para desnaturalizar aquellos esquemas que perpetúan ideas y representaciones tendientes a reproducir roles de género discriminatorios sobre quienes no se encuentran dentro del sistema cisheteronormativo -o se están en un lugar de dominación adentro de este-, la UNMDP publica la OCS 1245/19. Con ella se aprueba el proyecto del lenguaje inclusivo en la institución, con el objeto de promover el uso de un lenguaje no sexista en las publicaciones de la Universidad, buscando suprimir la violencia simbólica inherente al uso del lenguaje androcéntrico. En ese mismo sentido, y adelantándose a lo que va a disponer a la ley nacional 27.636/21, fija a través de la RR 3607/2020 los requisitos para dar cumplimiento a la participación con un cupo de al menos un 1% para la incorporación del personal trans al ámbito laboral universitario<sup>44</sup>. Así mismo, en 2022<sup>45</sup> adecua su normativa interna a lo establecido por la ley de Identidad de género, comprometiéndose con ello a garantizar el respeto irrestricto de la identidad de género en la institución.

Por otro lado, y ahondando en todo lo antedicho, la UNMDP cuenta con un Protocolo para casos de violencia de género -OCS 1555/2020- que junto al Dispositivo “Interpelando masculinidades”<sup>46</sup> tratan de dar una rápida respuesta a cualquier caso de violencia con motivo de género orientación sexual en el ámbito así como visibilizar y concientizar sobre los

<sup>42</sup> En 2022 pasó a estar bajo la órbita de la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios

<sup>43</sup> Las cursivas son mías

<sup>44</sup> Posteriormente, con la RR 975/22 va a adherir a la ley “Diana Sacayán – Loaha Berkins”, ampliando los términos de la Resolución anterior para adecuarse a la normativa nacional

<sup>45</sup> RR 589/22 Adecuación del articulado y anexos de la OCS N°2143/12 y la OCS N°1193/10 a la Ley Nacional N°26743, expresando el compromiso a garantizar el respeto irrestricto de la identidad de género en la Institución.

<sup>46</sup> RR 480/21

elementos que dan origen a ello.

### *Relevamiento de capacitaciones en la UNMDP durante 2022<sup>47</sup>*

La Universidad, a través del Programa Integral de Políticas de Género y de la Dirección de Capacitación, viene realizando importantes esfuerzos en lo referente -entre otros campos- a la concientización del personal de administración sobre las identidades transgénero en particular.

A lo largo del pasado año podemos destacar:

- Seminario “Diversidades, disidencias e identidades LGTBIQ+”. Con un total de 5 encuentros presenciales -complementados con actividades virtuales- tuvo como objetivo introducir el debate sobre temáticas de la comunidad LGTBIQ+ en el seno universitario.
- “Jornada de sensibilización para las buenas prácticas hacia el colectivo LGTBIQ+”. Dentro de lo establecido en la RR 589/22, pretendían formar y sensibilizar al personal universitario vinculados a la recepción de trámites o consultas sobre los cambios nominales en los registros universitarios -entre los que se encuentran quienes trabajan en la DGTyLL- visibilizando los obstáculos y violencias que sufren las personas del colectivo.
- Conversatorio “Identidad de género en las universidades: construyendo políticas de inclusión”. Encuentro de intercambio de experiencias con otras Universidades Nacionales sobre lo normado en la Ley de Identidad de Género.
- “Talleres de formación para una comunicación con perspectiva de género”. Realizados para explicitar la importancia de una comunicación no sexista, a través de un recorrido normativo y conceptual.
- “Capacitaciones en el marco de la Ley Micaela”
- “Ciclo de formación permanente en el marco de la Ley Micaela para autoridades y demás funcionarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata: período 2022-2025”. Creado con el fin de buscar renovar las propuestas y profundizar las temáticas.
- “Grupo de reflexión para varones y masculinidades cis/trans de la UNMDP”. El mismo busca generar espacios de reflexión sobre los modos de socialización de género culturalmente naturalizados.
- “Dispositivo “interpelando masculinidades”. Pretende promover el involucramiento de

---

<sup>47</sup> Para más detalle, ver: Programa Integral de Políticas de Género (2023) *Informe de gestión 2022*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1j74fumvffvU5542jc\\_vvd\\_6u8jv-ng-q/view](https://drive.google.com/file/d/1j74fumvffvU5542jc_vvd_6u8jv-ng-q/view)

varones que han ejercido violencia de género a través de una reflexión crítica de sus propias prácticas.

### *Cuestionario*

Además del análisis normativo, para la realización de este trabajo se ha realizado un cuestionario abierto, autogestionado y anónimo, que busca recopilar información para la realización de una matriz FODA que sirva, posteriormente, de insumo en la elaboración de una serie de recomendaciones para mejorar las capacitaciones del personal de administración universitario en torno a la sensibilización sobre las identidades transgénero.

Si bien la cantidad de participantes resulta acotado en relación a la cantidad de personal de administración de la Universidad con funciones de atención al público, el proceso desarrollado (cuestionario-FODA) puede resultar en si mismo un formato replicable a todo la planta administrativa para establecer, a posteriori, nuevas acciones de concientización y capacitación colectiva.

Dicho cuestionario consta de 5 apartados -los 4 primeros de respuesta obligatoria- con varias preguntas cada uno, las cuales iremos analizando individualmente.

El primer punto interrogaba sobre la participación, o no, en alguna capacitación en materia de género. En caso de no haberlo hecho se les consultaba el motivo y si les resultaría interesante, y en caso de sí haber participado se les consultaba por su experiencia.

Lo primero que se detectó es que tan solo una persona no había recibido ningún tipo de capacitación en la materia, mostrando su interés en hacerlo en caso de tener tiempo efectivo para ello. De los que sí habían participado, tres indicaron haber participado en varias capacitaciones, y seis tan sólo en una -dos personas aclaran que se refieren a la capacitación de la *Ley Micaela*, mientras que el resto se refieren a “charlas”<sup>48</sup>.

Con respecto a quienes pudieron participar en capacitaciones, el 66% indica que no les ha resultado suficiente para el abordaje de la temática, siendo los motivos que aducen diversos: en un caso indican que no se les ha permitido acercarse a los conceptos desde una nueva óptica, mientras que otro hace referencia a la corta duración del encuentro teniendo en cuenta la necesidad de ampliar conceptos para quienes son ajenos a la materia. En dos casos hicieron hincapié en la necesidad de contar con un proceso de capacitación constante, periódico y obligatorio, que permita profundizar en lo trabajado, aprehendiendo lo estudiado para poder

<sup>48</sup> Por lo estudiado anteriormente, podemos inferir que hacen referencia a la “Jornada de sensibilización para las buenas prácticas hacia el colectivo LGTBIQ+”

aplicarlo al quehacer cotidiano, mostrando otra respuesta la dificultad que tuvo para poder capitalizar los encuentros virtuales. Por último se remarca la necesidad de que las personas que van a capacitar al personal de administración conozcan “los procedimientos administrativos y el rol o función de los docentes a los que pretenden capacitar, en algunas situaciones genera confusión o no aporta soluciones concretas para quienes necesitan contención y respuestas”.

En los casos restantes indican como satisfactorias las capacitaciones en las que han formado parte, señalando que les han resultado enriquecedoras, aportando información que les ha permitido conocer de mejor manera la temática abordada, valorando que “la problemática fue abordada a partir del testimonio de las personas que sufren este problema”<sup>49</sup>.

La segunda preguntaba buscaba indagar sobre la capacidad efectiva que habían tenido las capacitaciones sobre la toma de conciencia del personal en cuanto a las identidades transgénero, consultando qué entendían por ello y cuál era su opinión al respecto.

Dos personas manifestaron no saber de qué hablamos cuando decimos *transgénero*; sin embargo, del grupo restante que sí señalaron saber a qué se refería -aquellas personas cuyo género no coincide con el que les fue asignado al nacer- no todas las respuestas indican un conocimiento de lo expresado, limitándose en la mayoría de los casos a reproducir la frase antedicha sin más profundización. De esto se puede inferir que se considera que el género está inherentemente ligado a la genitalidad -en un caso lo expresa literalmente- sin tener en cuenta los componentes simbólico-culturales que hacen a dicha expresión. Un sólo caso demuestra tener una comprensión más profunda sobre la temática, expresando que “tanto las personas trans como las personas cis adoptamos una identidad de género”<sup>50</sup>

Por otro lado, hay un consenso general en las respuestas de respeto hacia las identidades trans, aunque encontramos también que en la mayoría de los casos nos indican que no es relevante su opinión a la hora de realizar sus tareas laborales.

La tercer pregunta estaba orientada específicamente a conocer cual era la opinión que tenían las personas consultadas sobre el lenguaje inclusivo<sup>51</sup> y si les parecía necesario en su

<sup>49</sup> Hace referencia a la discriminación por cuestión de género

<sup>50</sup> Esta misma persona expresa, en esta respuesta, la necesidad de seguirse capacitando por la complejidad de la temática en un contexto social donde históricamente han sido vulnerados-invisibilizados.

<sup>51</sup> Usamos el término “lenguaje inclusivo” de acuerdo a lo indicado por la UNMDP en su “*Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la UNMDP*”, aunque dejamos abierto para futuros trabajos la discusión sobre la terminología y la posible conveniencia de reemplazarlo por “lenguaje no sexista”, toda vez que la inclusión real excede a la discriminación por razones de sexo o género.



tarea administrativa.

En la mayoría de los casos hay coincidencia en entender el lenguaje inclusivo como aquel que suprime las marcas de género del discurso, buscando no invisibilizar ni jerarquizar usando el masculino générico. Sin embargo, parece interesante señalar la aparición de resistencias en su utilización alegando razones como la riqueza de la lengua castellano -obviando o quizás desconociendo que es una problemática que se está dando a nivel global sin importar el idioma concreto- o la deformación del mismo. Esto sirve como indicador para mostrar la necesidad de profundizar en capacitaciones que puedan hacer comprender la importancia del idioma en la construcción cultural, así como el uso real que se puede hacer del mismo.

El cuarto ítem se orientó a conocer la postura frente a la importancia de contar a nivel institucional con un espacio de apoyo para una mejor atención de las personas transgénero, siendo las respuestas en este punto disímiles: en la mitad de los casos consideran que es necesario contar con dichos espacios por diferentes razones -profundizar las capacitaciones, dar contención a un sector de la comunidad universitaria tradicionalmente vulnerabilizado, generar un mejor desempeño laboral en el personal administrativo, la necesidad de dar una respuesta conyuntural hasta que los derechos adquiridos no estén socialmente enraizados- mientras que en los restantes muestran reacios a ello; uno de esos casos podría darnos el motivo de esto ya que apuntan a la posible discriminación negativa que pueden percibir sectores de la comunidad universitaria más conservadores.

Finalmente, la quinta pregunta les pedía que hicieran algún comentario/reflexión sobre las identidades transgénero y su puesto de trabajo. Este era el único ítem de todo el cuestionario que no era de obligada respuesta, ya que era intención -además de analizar sus consideraciones-, observar cuantos se interesaban en hacer sus aportes, entendiendo que esto nos muestra indirectamente cuan relevante es la problemática para el caso estudiado.

Lo primero que se pudo encontrar es que seis personas hicieron aportes a este campo, mientras que cuatro -casi el 50%- desestimó sumar en este campo; además, vemos que quienes sí completaron este campo lo hicieron con las respuestas, en promedio, más extensas de todo el cuestionario, indicándonos su interés en la temática. La mitad de ellas comentan que sería oportuno la obligatoriedad en las capacitaciones para el personal administrativo para asegurar la comprensión y concientización sobre las identidades transgénero, evitando dejar

como opcional la participación o no en las mismas. También señalan la pertinencia de un ciclo permanente de capacitaciones, que permita profundizar y enfatizar los conceptos y experiencias vividos, así como una coincidencia, tal y como se esperaba, en marcar la importancia de que desde la Universidad se trabajen temáticas y capacitaciones que permitan erradicar las violencias de género en general, y las discriminaciones sobre la población trans en particular.

### *Modelo FODA*

En cuanto a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas a tener en cuenta para lograr una efectiva concientización del personal de administración sobre las identidades transgénero, se pueden indicar las siguientes:

– **Fortalezas:**

- La existencia de una firme decisión política por parte de la gestión, sostenida a lo largo del tiempo, de llevar a cabo un plan estratégico tendiente a suprimir en el seno universitario cualquier tipo de violencia de género, visibilizando con ello a las personas género disidentes y asegurando su plena participación en materia de derechos.
- Contar con una Dirección de Capacitación que viene trabajando de manera constante en la generación de espacios que permiten llegar al conjunto del personal de administración en pos de lograr -entre otros objetivos- la concientización sobre las identidades transgénero.
- Disponer de un Programa de Políticas Integrales de Género que trabaja de manera transversal en toda la comunidad universitaria las problemáticas de género, aportando información teórica y práctica sobre la materia.
- La existencia de un amplio *corpus* de ordenanzas y resoluciones, que asegura las políticas implementadas y da un marco normativo claro para el cumplimiento de los objetivos en la materia.
- Encontrar entre el personal de administración con un amplio sector genuinamente interesado en la problemática y dispuesto a capacitarse con el fin de lograr un conocimiento real de la misma.

### - Oportunidades:

- Contar, tanto a nivel internacional como nacional, con un amplio cuerpo normativo que da marco a la UNMDP en su labor género-inclusiva.
- La existencia de la Red *RUGE*, que facilita la coordinación e intercambio de experiencias entre universidades nacionales en materia de género.
- La presencia internacional de la 4ª oleada feminista, que ha puesto en la agenda pública la necesidad de revisar todos los mandatos de género impuestos por el sistema patriarcal, así como la supresión de cualquier tipo de violencia sexista, sin importar el orden de esta.

### - Debilidades

- La presencia de un sector del personal que por falta de información, o por motivos culturales, es reacio a los cambios propuestos en la materia -como el uso del lenguaje inclusivo- o a la capitalización y puesta en práctica de lo enseñado en las capacitaciones.
- Falta de conocimiento por parte del personal de los diferentes espacios y encuentros destinados a capacitaciones sobre la materia y su abordaje transversal en otras capacitaciones
- Poca cultura en el uso de las herramientas informáticas -como las capacitaciones virtuales- para tareas de aprendizaje, lo que dificulta la comprensión y concientización sobre los conceptos trabajados.
- No profundizar una retroalimentación de lo actuado, para optimizar las estrategias de fortalecimiento del objetivo institucional planteado al respecto.

### - Amenazas

- Que la Red *RUGE* no intensifique y promueva nuevas acciones conjuntas para fortalecer y potenciar el abordaje de la temática en las UU.NN.
- Potencial cambio en las políticas en materia de derechos, especialmente en lo referente a las identidades de género disidentes y el uso del lenguaje no sexista.
- En un contexto de reducción del gasto, pueden verse afectadas las partidas presupuestarias destinada a políticas de género universitarias, lo que deviene en una menor posibilidad de capacitar al personal, o en un empeoramiento en la calidad de las mismas.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

“La biología no es destino”

*Lohana Berkins*

De acuerdo a toda la información obtenida a través del análisis normativo, conceptual, lo recabado en el Cuestionario y el FODA, es posible hacer una serie de propuestas que apunten a profundizar los objetivos por parte de la UNMDP en materia de concientización del personal de administración sobre las identidades transgénero, a través del estudio de caso del personal de administración de la Dirección General de Títulos y Legalizaciones.

### *Conclusiones*

El presente trabajo ha tomado el caso de la Dirección General de Títulos y Legalizaciones para analizar la concientización del personal de administración en cuanto a su percepción sobre las identidades transgénero debido a que, al estar centralizadas en esta oficina las actuaciones tendientes -entre otras tareas- a la confección y expedición de los Diplomas, está en contacto directo con quienes egresan de la universidad, manejando documentación sensible sobre la temática.

Se observó que la UNMDP ha ido logrando significativos avances en la materia durante los últimos años, contando con un amplio marco normativo -en consonancia con lo que ocurre en otras universidades nacionales- y espacios específicos, como el Programa Integral de Políticas de Género. Precisamente este programa, junto con la Dirección de Capacitación, ha venido realizando una importante labor para lograr que el personal de administración universitario alcance una adecuada concientización sobre las identidades de género disidentes. Todo ello partiendo de la concepción de que, debido al carácter performativo del concepto *género*, se hace necesario romper con las nociones deterministas socialmente naturalizadas que censuran -cuando no niegan- las disidencias.

Finalmente, en base al análisis desarrollado, se realizaron una serie de propuestas tendientes a la optimización de las capacitaciones. Partiendo de una base actual amplia y diversa, se ha conseguido vislumbrar diferentes herramientas que, de ser aplicadas, pueden significar un notable avance para la inclusión, por razones de género, dentro de la comunidad universitaria, logrando de este modo dar respuesta a una deuda histórica con un importante sector de la sociedad.

### *Propuestas*

– Fijar como requisito para dar el Concurso de ingreso a la Planta Permanente, el participar de una capacitación en la temática. Debido al elevado volumen de postulantes, la misma podría darse en formato virtual con material de lectura y videos explicativos que ayuden a la comprensión de lo estudiado. Posteriormente, en las pruebas de acceso, se formularían preguntas sobre la temática: esto no sólo ayudaría a la toma de conciencia en la comunidad universitaria, sino que además haría posible que quienes no pudiesen incorporarse al personal universitario sí tengan una conocimiento sobre las disidencias de género.

– Asegurar -tal y como indica la *Ley Micaela* y la UNMDP en su RR 1159/19- que todo el personal de administración participe de las diferentes capacitaciones de género que se ofertan desde la universidad. Para ello, proponemos que las mismas se den en comisiones que se establezcan en diferentes franjas horarias para que se puedan hacer en el horario de trabajo y que, a su vez, se notifique al personal político con responsabilidades en las Secretarías para que informe al personal administrativo de la existencia de los respectivos dispositivos y les faciliten la disponibilidad horaria para realizarlos.

– Establecer capacitaciones tanto virtuales como presenciales. El objetivo sería evitar que el formato fijado deje excluido a un sector del personal que, bien no está familiarizado con el uso de las nuevas tecnologías y no puede capitalizar de esa forma lo estudiado, bien se le dificulte acceder a las capacitaciones presenciales por las particularidades de su puesto de trabajo.

– Hacer un relevamiento del personal de administración que tenga formación en materia de género y que a su vez esté dispuesto a capacitar a sus pares en forma técnica; en caso de que no se encuentren agentes para ello, fijar las herramientas para preparar a quienes si deseen cumplir esta función. El objetivo de esto es poder realizar capacitaciones específicas a la labor, conociendo tanto los procesos administrativos como los conceptos teóricos.

– Realizar -al igual que ocurrió con la “Jornada de sensibilización para las buenas prácticas hacia el colectivo LGTBIQ+”- capacitaciones específicas por área de trabajo, lo que redundaría en un mejor desempeño laboral y una mejor atención a quienes encuentran mayores dificultades para ejercer plenamente sus derechos por razones de género.

– Profundizar el “Ciclo de formación permanente en el marco de la Ley Micaela para autoridades y demás funcionarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata: período 2022-2025”. Con ello se busca generar un espacio de capacitación permanente que permita afianzar lo estudiado y profundizar, desde diferentes enfoques, en la concientización sobre las

violencias de género en general y la concientización sobre las identidades transgénero en particular.

- Convocar asiduamente a integrantes del colectivo LGTBIQ+ a participar en diversas capacitaciones, dando testimonio de lo vivenciado. Se busca dar sentido concreto a los enunciados teórico-conceptuales para poder llegar de manera más efectiva al personal, mostrando la implicancia directa en las experiencias personales.

- Establecer un contacto permanente con la red RUGE -y a través de ella con las diversas universidades nacionales- para fijar un intercambio de experiencias en materia de capacitaciones de género, tendiente a enriquecer las propuestas establecidas, mejorando y diversificando las mismas.

### **Bibliografía:**

- Alterleib, Rocio (2023) *Un día para reflexionar sobre los derechos de las personas travesti/trans: "La democracia les llegó recién en 2012"*. El Destape. Disponible online: <https://www.eldestapeweb.com/sociedad/discriminacion-de-genero/dia-de-los-derechos-de-personas-travesti-trans-la-democracia-les-llego-en-2013--20233180556>
- Bologna, Eduardo (2011). *Estadística para Psicología y Educación*. Editorial Brujas
- Bourdieu, P. (2000) *La dominación masculina*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Bujan, Javier Alejandro (dir.) (2016) *Diversidad sexual en el ámbito del trabajo : guía informativa para sindicatos*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI. Disponible en: [https://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI\\_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf](https://biblioteca.malvinasargentinas.ar/gobierno/INADI_diversidad-sexual-en-el-ambito-del-trabajo.pdf)
- Butler, Judith (2007) *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- De Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. *Revista Mora*, 2, 6-34.
- González, Ricard (2023) *La tragedia de las gemelas argentinas de Sallent reabre en España el debate sobre los niños trans*. La Nación. Disponible online: <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/la-tragedia-de-las-gemelas-argentinas-de-sallent-reabre-en-espana-el-debate-sobre-los-ninos-trans-nid24022023/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill
- Hill, Charles W. y Jones, Gareth R. (1996) *Administración Estratégica un enfoque integrado*. Santa Fe de Bogotá: Editorial Mc Graw Hill
- Honorable Cámara de Diputados de la Nación (2015) *Guía para el uso de un lenguaje no sexista e igualitario en la HCDN*. Buenos Aires.
- Human Rights Wacht (25 de marzo, 2007) “Los principios de Yogyakarta” son un hito para los derechos de lesbianas, homosexuales, bisexuales y personas *transgénero*. Disponible en: <https://www.hrw.org/es/news/2007/03/25/los-principios-de-yogyakarta-son-un-hito-para-los-derechos-de-lesbianas-homosexuales>
- La Razón (6 de marzo, 2019) *‘Detrás del actual movimiento feminista hay un montaje de ingeniería social financiado’*. Disponible en: <https://www.larazon.es/familia/detras-de-todo-este-movimiento-del-feminismo-de-tercera-generacion-hay-un-montaje-gigantesco-de->

ingenieria-social-financiado-BH22259787/

- Maffía, D. (2010) *Violencia, Justicia y Lenguaje*. Segundas Jornadas Nacionales de asistencia a la Víctima, UBA. Disponible online: <http://dianamaffia.com.ar/archivos/Violencia-Justicia-y-lenguaje.pdf>
- Meana Suárez, T. (2002) *Porque las palabras no se las lleva el viento. Por un uso no sexista de la lengua*. Edita: Ayuntamiento de Quart de Poblet. Disponible en: [http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa\\_meana/sexismo\\_lenguaje.pdf](http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf)
- Programa Integral de Políticas de Género (2023) *Informe de gestión 2022*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/1j74fumvffvU5542jc\\_vvd\\_6u8jV-ng-q/view](https://drive.google.com/file/d/1j74fumvffvU5542jc_vvd_6u8jV-ng-q/view)
- Torricella, A. y Arduoso, S. (2020) *Sexualidades y disidencias en la universidad: políticas y recorridos conceptuales*. En: Martín, A. L. (comp.) (2020). RUGE, el género en las universidades.
- Torlucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). *La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades*. RevCom. . DOI: <https://doi.org/10.24215/24517836e016>
- UNESCO (1992) *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. UNESCO. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>
- United Nations. What is the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)? Disponible en: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cedaw/cedaw-your-daily-life>
- Universidad Nacional de Mar del Plata. *Buenas prácticas en la UNMDP. Cuadernillo de recomendaciones*. Disponible en: [https://drive.google.com/file/d/13gm\\_zfJUIGVD-UxNjVpZfRZD6\\_bzCUAu/view](https://drive.google.com/file/d/13gm_zfJUIGVD-UxNjVpZfRZD6_bzCUAu/view)
- Universidad Nacional de Mar del Plata. *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la UNMDP*. Disponible en: <https://www.mdp.edu.ar/attachments/article/127/GUIA%20Lenguaje%20Inclusivo%20en%20la%20UNMDP.pdf>
- Universidad Nacional de San Martín. *Guía para incorporar un uso inclusivo del lenguaje*. Disponible en: <https://www.unsam.edu.ar/secretarias/academica/dgyds/GUIA-LenguajeInclusivo.pdf>



## ANEXO I

### *Normativa Internacional*

- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención De Belem Do Para). Disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Disponible en: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=48244e9f2>

### *Normativa Nacional*

- **Ley 26485/09.** Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley de identidad de género
- **Ley 26743/12.** Ley de identidad de género.
- **Ley 27499/18.** Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado
- **Decreto 721/2020.** Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero
- **Ley 27636/21.** Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins”

### *Normativa de la UNMDP*

- **OCS 1193/10** Reconocimiento del nombre de identidad de género a estudiantes, personal docente y no docente de la Universidad.
- **OCS 2143/12** Identidad de género. Procedimiento.
- **OCS 2667/17** Estatuto UNMDP.
- **RR 3424/17** Creación del Programa Integral de Políticas de Género.
- **RR 1159/19** Adhesión de la UNMdP a la Ley Micaela.

- **OCS 1245/19** Aprobación del proyecto de “Lenguaje Igualitario en la UNMDP” acompañado de la “Guía para el uso del lenguaje Igualitario en la Universidad Nacional de Mar del Plata”.
- **RR 2561/19** Plan de Implementación de Capacitaciones para la comunidad universitaria de la UNMDP. **Protocolo de Actuación en Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata**
  - **OCS 1555/2020**
  - **RR 3607/2020** Cupo laboral Trans
  - **OCS 1700/21** Transversalización Curricular de la Perspectiva de Género
  - **OCS 1796/21** Transversalización Curricular de la Perspectiva de Género (anexo)
  - **OCS 4786/21** Dispositivo “Interpelando masculinidades”
  - **RR 589/22** Adecuación del articulado y anexos de la OCS N°2143/12 y la OCS N°1193/10 a la Ley Nacional N°26743, expresando el compromiso a garantizar el respeto irrestricto de la identidad de género en la Institución.
- **RR 975/22** Adhesión de la Universidad Nacional de Mar del Plata a la Ley Nacional N°27.636, Ley de Promoción del acceso al empleo formal para las personas travestis, transexuales y transgénero “Diana Sacayán – Lohana Berkins”

## ANEXO II

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

NO. No he podido convinar mi intención de hacerlo con la posibilidad material de encontrrar el tiempo propicio. Me interesa.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Entiendo por identidades transgenero a aquellas personas que se auto perciben con un géreo distinto a auel asignado al nacer a partr de su genitalidad.

Tengo sobre las personas que se auto perciben transgénero la misma opinión que sobre las personas que no se autoperciben así.

No tiene ninguna ionfluencia sobre mi trabajo/atención

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Entiendo por lenguaje inclusivo al uso del lenguaje de manera que las personas que se autoperciben por fuera de binarismo puedan ser nombradas sin la violencia de imponerles denominaciones de género que no les son propias

Me parece neceario en todo orden humano.

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Lo considero necesario en los casos en que el/la/le trabajador(e) requiera algún tipo de sipervisión/acompañamiento/asesoramiento acerca de esta temática, toda vez que la Universidad como entidad Pública y además bajo el paraguas de la Ley Micaela, se obliga a dar un trato igualitario a todas las personas.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Si. No fue suficiente. La verdad que no me ayudó

A acercarme desde una nueva óptica. Si me ha significado un aporte. Las capacitaciones tendrían que ser dirigidas primero a la gestión completa de universidad y luego al personal docente, estudiantes y no docentes.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

No sé bien que son las identidades transgénero. Mi opinión es igual ante todas las personas sin importar cómo se autoperciban. Mi parecer no tiene influencia sobre nadie.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

El lenguaje inclusivo no me parece un tema trascendental. El idioma español es muy rico y diverso cómo para utilizar nuevas expresiones que solo suman a la confusión general. No me parece necesario en mis tareas

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Siempre es bueno contar con espacios de contención y apoyo pero para todos los no docentes sin distinción de géneros.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Entiendo que tendría que haber una capacitación obligatoria e introductoria para todos los ingresantes (concurstantes) a la planta no docente en cuanto al protocolo de actuación en casos de violencia de género. Así como hay cursos obligatorios para el obtención del registro de conducir en la unmdp tendría que ser un requisito previo y obligatorio para poder presentarse al concurso.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Si he participado en algunas capacitaciones permitiéndome tener una visión distinta sobre la temática. Considero que debería ser una temática de capacitación permanente porque la sensibilización es un proceso lento.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Identidades transgénero entiendo refiere a percepciones de género distintas a las del sexo asignado al nacer. Las identidades son todas respetables y nadie es quien para opinar sobre lo que siente el otro. Podría tener una influencia en el trabajo sobre todo en cuestiones a tener en cuenta en la atención al público. Por otro lado está el tema de las titulaciones para identidades no binarias que por el momento está muy poco trabajado.

---

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Entiendo que refiere a una forma de expresión que busca incluir todas las identidades que no se identifican con el binarismo hombre mujer. Personalmente no me gusta este tipo de utilización del lenguaje y no me parece necesario para la tarea a desarrollar. Es algo que pienso hoy, quizás con el tiempo y situaciones determinadas que se puedan presentar mi percepción cambie.

---

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

No lo tengo del todo claro. Estas situaciones me hacen pensar que en algunos casos se terminan dando situaciones de discriminación negativa. Quizás sería importante pensar en un espacio institucional de apoyo para el estudiantado y personal más profundo sin plantear diferenciaciones por género.

---

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



# **“Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”**

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

He participado de una charla donde se abordaron las limitaciones (administrativas y humanas) a las que deben enfrentarse las personas con identidades disidentes en diferentes ámbitos sociales y particularmente en la UNMdP.

Si bien una charla de dos horas no resulta suficiente para brindar una capacitación significativa, sí me permitió acercarme a la temática desde una nueva óptica, ya que la problemática fue abordada a partir del testimonio de las personas que sufren este problema.

No ha significado un aporte para mi desempeño laboral desde lo práctico, pero sí me ha permitido cuestionarme algunas ideas y ver que la normativa de género de la UNMdP, limitada por normativas externas, no logra satisfacer las demandas del grupo en cuestión.

Creo que actualmente la capacitación sobre género esta construida por cursos, talleres o charlas aislados y aleatorios, que algunas veces abordan el tema de manera superficial y otras se superponen entre ellas repitiendo temáticas. No parece haber un proyecto integral al respecto. Creo que la formación tendría que ser periódica, organizada, más profunda, obligatoria y llevada a cabo por personas preparadas para formar a otras; donde se brinden conceptos claros que nos permitan entender la complejidad de la temática y se den herramientas concretas que nos permitan cumplir con nuestra obligación de relacionarnos desde el respeto y brindando un trato digno a las personas.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Según entiendo, "identidades transgénero" son aquellas identidades que difieren del sexo que le fue asignado a la persona al nacer.

Creo que poder forjar nuestra identidad (de género, profesional, sentimental, religiosa, etc.) es uno de los derechos fundamentales que tiene un ser humano y que vulnerarlo implica vulnerar su libertad y su dignidad. Tanto las personas trans como las personas cis adoptamos una identidad de género. La diferencia entre ambas es que las primeras tienen que hacerlo en un sistema que aún las excluye.

Mi parecer me hace estar atenta a no vulnerar derechos e intentar ofrecer un trato respetuoso hacia las personas. Pero entiendo que lo hago de modo intuitivo y deficiente, ya que me falta capacitación y experiencia para interactuar con personas trans.

---

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Entiendo por lenguaje inclusivo a aquel que permite expresarse sin adoptar marcas de género en el discurso, con el fin de evitar discriminaciones de sexo y/o de identidad de género.

Me parece necesario adoptar el lenguaje inclusivo porque el lenguaje "heteronormativo" excluye a muchas personas, no las considera. Dirigirnos a alguien usando palabras que lo refieran es parte del respeto y el trato digno que estamos obligados a brindar como funcionarios públicos

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Considero que, mientras la UNMdP no esté completamente preparada para incorporar a las personas transgénero y siga habiendo obstáculos para ellas, es importante que exista un espacio de apoyo que mitigue las falencias de la institución.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Considero que la UNMdP debe abordar la problemática del respeto e inclusión de las disidencias como un derecho fundamental de éstas y, por lo tanto, debe instalarlo como una obligación para todos sus funcionarios y no como una cuestión librada a la opinión y voluntad de cada persona.

Pero para que esta obligación pueda ser cumplida, la concientización y capacitación debe ser constante y debe estar organizada.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

SI. Ley Micaela. Muy completa. Conocía la mayoría de las temáticas. En mi caso no realicé las capacitaciones que orientan a la comunicación con perspectiva de género, pero me parecen muy importantes.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

En mi caso tanto en mi vida como en el ámbito laboral no tengo ninguna opinión, considero que no hay que tenerla, y manejarse con respeto y empatía. Entiendo que son identidades en las que personas se autoperciben con un género determinado, independientemente del impuesto al momento de nacer.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Entiendo por lenguaje inclusivo a la forma de referirse a las personas sin que se especifique género. Me parece necesario utilizarlo correctamente en mi tarea, principalmente en las comunicaciones .

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Considero que es importante y que ese tipo de apoyo institucional está creciendo en la UNMDP.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Considero que la Universidad, como casa de altos estudios, debe representar en todas sus formas la inclusión, la libertad, defender los Derechos Humanos en todo aspecto. Como funcionarios públicos debemos ir por ese camino en cualquiera sea nuestra función.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# **“Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”**

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Si. La capacitación me acerco a la temática. La realicé en un momento en el que el tema se militaba en territorio y se le daba difusión por otras vías, además de haber participado de seminarios específicos sobre el tema, por lo que el acercamiento a la temática no fue solo por la capacitación institucional. Creo que la capacitación es buena, pero no suficiente. Muchas personas la transitan cómo un requisito a cumplir, más que como un acercamiento a la temática.

Además las capacitadoras deberían conocer mejor al sector al que pretenden capacitar.

Aportes y modificaciones: algunas capacitadoras solo manejan un discurso académico (en el mejor de los casos)

El desconocimiento de los procedimientos administrativos y el rol o función de los docentes a los que pretenden capacitar, en algunas situaciones genera confusión o no aporta soluciones concretas para quienes necesitan contención y respuestas.

En nuestro caso un muy buen ejemplo es la denominación de los títulos en los NO binarios.

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Creo que son identidades sexo- genéricas en disidencia con el modelo hegemónico binario y heteronormativo.

Lo respeto.

Si. La opinión o postura siempre influye.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Es un lenguaje que comprende identidades no binarias. Es necesario, en tanto se trate con personas del colectivo LGTTTQ+

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

No necesariamente. La concientización, la tolerancia, la capacitación nos permite trabajar en un marco de respeto por los derechos de las personas transgénero,

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

He realizado varias capacitaciones sobre cuestiones de género, que han ido aportando distintos conocimientos. Considero que todas aquellas capacitaciones que se consideran "iniciales" para la temática, deberían hacer hincapié en explicar las definiciones y conceptos básicos, y toda aquella normativa específica con el área de desempeño de la actividad para la cual se realiza la capacitación.

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Por identidades transgénero, entiendo a todas aquellas identidades autopercibidas que difieren con el sexo y nombre de pila atribuido al nacer.

Considero que cada persona es libre de desarrollar su identidad, y que quienes así lo hacen, solo están ejerciendo su capacidad de autodeterminación, cualquiera sea la identidad que adopten.

Por último, creo que la formación sobre la temática, para el desarrollo de una opinión personal, es la que más influencia tiene a la hora de desempeñarnos laboralmente.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Creo que el lenguaje inclusivo, debe ser una opción más en el uso cotidiano y personal del lenguaje, pero en el desempeño laboral, si es que alguien con quien interactuamos así lo prefiere, debería tratar de implementarse para las interacciones con esa persona.

En cuanto a las comunicaciones oficiales, me parece apropiada su implementación.

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

No tengo muy en claro qué sería considerado como "espacio institucional de apoyo". Creo que todos deberíamos contar con constantes capacitaciones, tanto en ese tema como en cualquier otro que redunden en una mejor atención y desempeño laboral.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Considero que las capacitaciones específicas sobre cuestiones de género deberían ser obligatorias para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, y prioritariamente, para aquellos que interactuamos con el público en general y debemos dar asesoramiento y resolver trámites específicos, nos permitiría dispensar un mejor trato y resolver más eficientemente algunas gestiones si tuviésemos un mayor conocimiento sobre los aspectos normativos que inciden en las cuestiones de género.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Sí, no creo que haya sido suficiente, y tampoco lo llamaría capacitación. Creo que el material de base y el que se entregó estaba muy bueno, pero todo el tiempo se abrió al debate. Entiendo que aún puede ser una cuestión generacional, y que haya personas que necesiten todavía del debate para poder escuchar otras opiniones, romper ciertos paradigmas, poner en funcionamiento el pensamiento crítico; pero a mi entender, estamos hablando de personas y de derechos humanos, y por tanto ya pasamos la instancia de debate y es hora de actuar en función de la diversidad de la sociedad de la que somos parte. Por ende, creo que la capacitación se quedó corta.

---

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Personas cuya identidad de género no sé corresponde con el sexo con el que nacieron. Creo que no debería influir ni en mi trabajo ni en mi atención, sino que debería ser para todes el mismo respeto, lugar, consideración. No tengo opinión respecto a cómo se autoperciben y tampoco creo que deba tenerla.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

El lenguaje inclusivo incluye a todes, les que se perciben dentro de un paradigma binario y les que no. Si queremos incluir a todes les que son parte de esta sociedad, creo que es necesario en todas las tareas laborales.

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Considero que no debería ser necesario, pero nuevamente, como aún estamos en una sociedad que no puede/logra/quiere salir de un paradigma más tradicional y conservador, estimo que aún son necesarios, y como dice la pregunta, importantes los espacios de apoyo.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Creo que a lo largo de mis respuestas puede construirse mi reflexión. Considero necesario que como sociedad, y más aún en esta institución (académica, educativa, de prestigio, etc), se comprenda que hay diversas formas de ser, de vivir, de elegir, de autopercibirse, y que no ha lugar a la opinión de otros respecto a estas decisiones. Es cuestión de estar abiertos al cambio dinámico de la cosmovisión. Y, lo mejor a mi entender, es comprender que esa diversidad en la que vivimos y existimos, es donde se forja la riqueza de nuestra sociedad. Diversidad en todo el sentido, incluida la identidad de género.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Si. La primera fue de manera virtual y no la finalicé. Me resultó un poco tediosa la forma en que estaba dado y en especial las charlas en lenguaje inclusivo. La segunda fue una charla donde nos plantearon casos para debatir en grupo y fue muy enriquecedor. De hecho me surgieron algunas dudas que las capacitadoras pudieron evacuar con claridad.

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Me cuesta por momentos comprender muchos aspectos de esta temática. Respeto la "elección" (la pongo entre comillas porque no se si es la palabra correcta) de cada persona, pero veo que aunque yo acepte y quiera respetar los deseos del otro a veces el sistema no nos permite hacerlo. No alcanza con que en un DNI figure como se autopercebe.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

El Lenguaje inclusivo es comunicar sin distinción de género. No lo comparto. Deformar el lenguaje para mi no incluye. Se está poniendo el foco en el lugar equivocado. En mi trabajo en algun momento lo tendremos que usar dado que trabajamos con datos personales y títulos que hoy distinguen género.

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Creo que si. Cuanto menos hasta que los cambios en la sociedad se internalicen. Espacio no solo para las personas transgénero sino para todos.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

# “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”

Este

cuestionario es anónimo y tus respuestas serán para uso exclusivo de la realización del trabajo final de Especialización en Gestión Universitaria denominado “Capacitación del personal de administración de la UNMDP y toma de conciencia sobre las identidades transgénero. Un estudio de caso: la Dirección General de Títulos y Legalizaciones”. Tanto la extensión como el tenor de las respuestas es abierto, por lo tanto siéntete libre a responder lo que quieras

¿Has participado de alguna capacitación sobre género? \*

- Si tu respuesta es negativa, ¿por qué?, ¿te interesaría?

- En caso de que sí la hayas realizado: ¿crees que fue suficiente?, ¿te permitió acercarte a la temática desde una nueva óptica?, ¿te ha significado algún aporte para tu desempeño laboral? ¿Qué modificaciones y aportes harías a las mismas?

Si. Capacitación Ley Micaela. Aborda varias temáticas al respecto, incluye abordaje sobre identidad de género. Describe y aporta concimiento al respecto.

La realicé hace dos años, y no recuerdo que aporte específicamente a cómo sería correcto dirigirnos como funcionarios públicos a la población que esté atravesando un proceso de cambio respecto a su identidad de género. Más allá que existe normativa, considero deberíamos estar capacitados respecto al trato cotidiano con el fin de ser respetuosos.

¿Qué entiendes sobre "identidades transgénero"? ¿Qué opinión tienes sobre quienes se autoperciben así?, ¿crees que tu parecer tiene alguna influencia en tu trabajo y atención? \*

Entiendo como identidad transgénero a personas que nacieron con una genitalidad que les otorgó un género específico, que luego de identificarse con uno diferente a ese, realizan cambios físicos y legales al respecto.

Considero que como funcionaria pública es imperioso respetar a las personas en general, y tener cuidado en particular con temas sensibles.

¿Qué entendés por lenguaje inclusivo?, ¿te parece necesario en tu tarea administrativa? \*

Entiendo que debe tender a excluir la denominación de género, incluyendo de esa manera a toda la población que pueda tener otra denominación autopercibida que no se incluya en las formas "tradicionales"....

¿Consideras importante, para una mejor atención de las personas transgénero, contar con un espacio institucional de apoyo? \*

Si, considero sería importante.

Si querés, realiza libremente alguna reflexión/comentario sobre las identidades transgénero y tu puesto de trabajo.

En mi lugar de trabajo se intenta continuamente incorporar nuevas formas de comunicación y de escribir normativamente de la forma más inclusiva posible, creo que la Universidad tiene un papel importante en la sociedad, debe dar el puntapié para promover espacios donde sea denuso corriente el respeto hacia las personas cualquiera sea su situación personal, más aún las que lamentablemente aún son excluidas, discriminadas, apacadas sólo por ser quienes elijen ser. Es misión como funcionarios públicos mantener la reflexión de cómo llevamos adelante nuestro desempeño al respecto, tendiendo a un mundo más amable, más justo.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios