

## Análisis de los desafíos de gestión que presenta la política de diversidad sexo-genérica en el Instituto Universitario River Plate

### *Analysis of the management challenges presented by the gender-sex diversity policy at the River Plate University Institute*

Cortez Schall, Carolina Maria<sup>1, 2</sup>

<sup>1</sup> Instituto Universitario River Plate. Instituto de Extensión Académica. Argentina

<sup>2</sup> Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas. Argentina

DOI: <https://doi.org/10.59872/icu.v8i10.455>

Correo de correspondencia: [ccortez@iuriverplate.edu.ar](mailto:ccortez@iuriverplate.edu.ar)

Recepción: 20/09/2023; Aceptación: 18/07/2024;

Publicación: 09/09/2024

Palabras claves: Diversidades; Políticas; Gestión; Universidad

Keywords: Diversities; Policies; Management; University

#### Resumen

Este trabajo se enmarca en la necesidad de analizar los desafíos de gestión de la política de diversidades sexogenéricas, sustentada en los avances con perspectiva de género que se llevan a cabo en el Instituto Universitario River Plate. Este proceso inició con la generación de la comisión de trabajo de género, en un momento clave de crecimiento y expansión. Desde el 2020 la misma trabaja en la construcción de políticas de género y dispone estratégicamente de los insumos necesarios para el abordaje transversal e interseccional de las problemáticas de las diversidades sexogenéricas en la comunidad académica.

Esta investigación presenta un diseño metodológico cualitativo, descriptivo e interpretativo. De corte transversal de la realidad académica en el IURP en el 2023, donde por medio de entrevistas se busca profundizar en el avance hacia la deconstrucción de matrices de pensamiento institucionalizadas y perpetuadas en el aparato social patriarcal.

Los desafíos de gestión responden a la necesidad de desarrollo de una mayor solidez y compromiso institucional por parte de toda la comunidad académica. Esto a partir de la deconstrucción epistémica frente a las matrices de lo ya adquirido socialmente dentro de un sistema patriarcal rígido. Romper las barreras de los preconceptos sociales desde una perspectiva de género, saliendo del binarismo sexo-genérico varón-mujer, se constituye en uno de los mayores desafíos frente a la implementación de políticas que puedan promover un cambio institucional hacia una educación de calidad, igualitaria y sostenible.

#### Abstract

*This work is framed within the need to analyze the management challenges of the sex-gender diversity policy, supported by the advances with a gender perspective that are being carried out at the River Plate University Institute. This process began with the generation of the gender work commission, at a key moment of growth and expansion. Since 2020, it has been working on the construction of gender policies and strategically has the necessary inputs for the transversal and intersectional approach to the problems of sex-gender diversity in the academic community.*

*This research presents a qualitative, descriptive and interpretative methodological design. Cross-section of the academic reality at the IURP in 2023, where through interviews we sought to deepen the progress towards the deconstruction of institutionalized and perpetuated thought matrices in the patriarchal social apparatus.*

*The management challenges respond to the need for the development of a greater institutional solidity and commitment on the part of the entire academic community. This is based on epistemic deconstruction in the face of the matrices of what has already been socially acquired within a rigid patriarchal system. Breaking the barriers of social preconceptions from a gender perspective, leaving the sex-gender binarism male-female, is one of the biggest challenges in the implementation of policies that can promote institutional change towards quality, egalitarian and sustainable education.*

### Introducción

Este trabajo es parte del proyecto final de tesis para la Maestría de Género, Sociedad, y Políticas, dictada por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y el Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). Se enmarca en la necesidad de analizar los desafíos de gestión de la política de diversidades sexo-genéricas, sustentada en los avances con perspectiva de género que se llevan a cabo en el Instituto Universitario River Plate (IURP). Este proceso inició con la generación de la Comisión de género, en un momento clave de crecimiento y expansión. Desde el 2020 la comisión trabaja en la construcción de políticas de género y dispone estratégicamente de los insumos necesarios para el abordaje transversal e interseccional de las problemáticas de las diversidades sexogenéricas en la comunidad académica (docentes, estudiantes, personal de apoyo).

El camino hacia la generación de políticas de género IURP, parte como propuesta de uno de los asesores del rector, quien convoca a un grupo de académicas para la conformación de la comisión de gestión institucional de género. A partir de este evento, nace el equipo de trabajo constituido por docentes, estudiantes y personal de apoyo. Se busca generar políticas que atraviesen a la institución, desde la interacción con diversas áreas/departamentos. Entre dichas políticas se contemplan programas de extensión, como es «Por la Equidad de Género» (Instituto de Extensión Académica); de Investigación (Instituto de Investigación Interdisciplinaria), de Responsabilidad social y el trabajo vincular con el medio socio productivo para la formación, capacitación y bolsa laboral para mujeres y disidencias, hasta el momento el menos desarrollado. Cuenta con la Secretaría Legal y Técnica (Protocolo de violencias y Comisión de género para la atención de denuncias). Todas estas áreas, presentan diversas actividades de capacitación, sensibilización, eventos de extensión, académicos, sociales, etc. El trabajo académico curricular por medio de las unidades académicas y coordinadores de área, con un fuerte objetivo para la formación en ESI. La política de diversidad sexo-genérica se implementa desde la innovación tecnológica universitaria por medio del área de Educación a distancia y Comunicación institucional. Esto es parte del proceso en la deconstrucción hacia una igualdad sustantiva.

Esta investigación presenta un diseño metodológico cualitativo, descriptivo e interpretativo, para lograr profundizar en los significados y sentidos de diversidades sexo-genéricas a través de sus propias experiencias y percepciones, junto a la interpretación de las tramas de significados que la comunidad académica le otorga. El conocimiento que genere dará cuenta de los desafíos de gestión que transitan las políticas de diversidades sexogenéricas en el mundo académico en la búsqueda de una mayor igualdad. Se presenta un corte transversal de la realidad académica en el IURP en el 2023, en la profundización del avance hacia la deconstrucción de matrices de pensamiento institucionalizadas y perpetuadas en el aparato social patriarcal.

El análisis de los desafíos de gestión que se presentan ante las políticas para la diversidad sexogenérica dentro del ámbito universitario, implica una necesidad en la búsqueda por mayores condiciones de equidad. En las posibilidades de acceso al trabajo digno, es menester el desarrollo de interrelación de autonomías, para dar cuenta de la integralidad de los procesos de transformación requeridos para alcanzar la igualdad de género y la participación de mujeres y disidencias en un desarrollo sostenible. Esta búsqueda de la igualdad requiere de transformaciones en tres dimensiones: física, política y económica. Se espera alcanzar una profundización cualitativa en la comprensión de los distintos mecanismos que se entrecruzan y facilitan o potencian las desigualdades en el IURP. Por esto, estos fenómenos requieren de una perspectiva interrelación para el análisis (CEPAL, 2012). El poder analizar los desafíos de gestión desde la percepción de la comunidad académica, sobre la política de diversidades sexogenérica representa un aporte al proceso de construcción institucional, en la mejora de la calidad educativa hacia la igualdad sustantiva.

### Justificación de la importancia del problema

El concepto de diversidades sexogenéricas como categoría de análisis dentro del ámbito académico, se configura como un aspecto clave en la búsqueda de la igualdad sustantiva en una sociedad más equitativa. Contemplar las desigualdades subyacentes a partir de categorías binarias estructurales impuestas socialmente y cómo estas impactan en la vida académica universitaria, es primordial para la generación de un cambio conceptual (Moreira y Greca, 2003; Nudler, 2004).

Para las disidencias sexogenéricas asegura el INADI (2015), «el ejercicio de derechos es un campo de disputa constante, atravesado por el estigma y la invisibilización» (p.11). Las concepciones hegemónicas de lo que es normal, amenazan el derecho a existir, el reconocimiento social y jurídico. Estos marcos de referencia jerárquicos y desiguales se reproducen colectivamente, incluso dentro de la universidad. Como reconoce Blas Radi (2019) en torno a la dimensión institucional de la marginalización epistémica de las personas trans, la exclusión sistémica de disidencias sexogenéricas «de los espacios institucionales de producción académica amerita un análisis urgente» (p.28).

### Antecedentes o estado de la cuestión

Es relevante evidenciar el estado del arte de la problemática abordada por la complejidad que presenta la misma y visualizar el camino recorrido. Coseani y Schnell (2021) analizan las violencias y desigualdades en relación con géneros e identidades y sexualidades disidentes en la educación superior. La metodología aplicada es la investigación-acción y mixta. Se construyeron puntos de fuga al orden heteronormativo y binario que impregna los espacios de formación profesional y

circulación del conocimiento. Otro trabajo actual (Ojea Alonso, 2021), analiza la necesidad de visibilización y tratamiento de la diversidad sexual, de identidad de género y familiar en las aulas para erradicar el acoso escolar LGBT fóbico en centros educativos de Galicia.

En otro estudio, examinaron itinerarios de éxito de estudiantes trans universitarios, desde un enfoque cualitativo. Los datos obtenidos indican una mayor incidencia de variables personales y familiares que las medidas y estrategias para atender a la diversidad (García Medina *et al.*, 2019). En línea a este campo de estudio, Radi y Perez (2014), plantean cómo llevar la «perspectiva de género» a la instancia educativa. El interés pasó por comprometer el horizonte intelectual de la enseñanza de la filosofía con una práctica que garantice la presencia efectiva de esa diversidad sexo-genérica en los espacios educativos. Las personas autoras aportan herramientas para hacer presente la diversidad sexo-genérica en distintas instancias de la práctica educativa.

Scharagrodsky *et al.* (2021), recupera exposiciones realizadas en encuentros del proyecto de extensión «Prácticas de comunicación y educación por la desobediencia sexogenérica (UNQ)». El trabajo interpela desde diferentes perspectivas teóricas y discursivas, los modos en que los procesos educativos producen, transmiten y distribuyen sentidos sobre la diversidad sexual, corporalidades, géneros, sexualidades, deseos, placeres, eróticas o emociones. Sus capítulos exponen el principio de la relación educativa y pedagógica manifestada en forma inestable, abierta y hasta paradójica sobre la diferencia sexual, al excluir u omitir otras alternativas de sentir, pensar, imaginar o experimentar los géneros y las sexualidades en las instituciones educativas actuales.

Por último frente a las trayectorias educativas, Herrera y Molina (2019) lograron reseñar dos experiencias de vínculos entre personas travestis y trans y el espacio universitario. Colocando a las personas investigadoras como protagonistas de las experiencias, reflexionaron sobre el acceso efectivo a la ciudadanía de este colectivo con los espacios universitarios.

Frente al estado en cuestión, Torlucci *et al.* (2019) proponen reconstruir el proceso de instauración de la agenda feminista en instituciones universitarias de los últimos años, por medio del trabajo político de las feministas universitarias en articulación con las redes del movimiento a nivel regional y nacional. A partir de la aprobación de los protocolos de actuación frente a las situaciones de discriminación y violencia de género, la transversalización del enfoque de género en las políticas institucionales y en las actividades sustantivas de investigación, formación y extensión, así como también la sanción de la Ley Micaela, entre otras acciones. Se presentan los resultados evidenciando el panorama actual del sistema universitario en políticas de género.

Por otro lado, desde diversos medios de comunicación se denota la necesidad de visibilizar dichas desigualdades (Buchara, 2019; Caballero, 2016; LATFEM, 2020; Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020; Mizerniuk y Rodríguez, 2022; Ramos, 2022; Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2022; Universidad Nacional de General Sarmiento, 2021; Veiga, 2017), por constituirse en un área de vacancia frente a la atención de problemáticas sociales emergentes o perpetuadas.

### Problema de investigación

Desde la tradición, la universidad presenta características de resistencia y burocratización, que ralentizan los procesos de transformación en relación a las necesidades del contexto social. Dichas necesidades emergentes en la actual sociedad, requieren de un mayor compromiso y responsabilidad colectiva en la búsqueda por la equidad e igualdad sustantiva con perspectiva de género.

La universidad frente a la actualización de las matrices epistémicas en la deconstrucción con respecto al género y sus estructuras patriarcales, se evidencia el mismo proceso de reticencia. Desde este lugar se plantea ¿cuáles son los desafíos de gestión que tiene la política de diversidades sexogenéricas (PDSG) del IURP? ¿Cuáles son los desafíos de gestión sobre la PDSG desde la percepción de la comunidad académica? y ¿qué desafíos son necesarios para la mejora de la gestión de la PDSG en la comunidad académica del IURP?

La unidad de análisis es la comunidad académica del IURP, constituida por el claustro docente, el cuerpo estudiantil y el personal de apoyo a la gestión en contacto directo con estudiantes y docentes. La unidad de observación por la cual se analiza el objeto de estudio, es documentación institucional, plataforma virtual educativa y producciones académicas de docentes y estudiantes.

Como objetivo general de investigación, se busca analizar los desafíos de gestión de la política de diversidades sexogenéricas en la Comunidad Académica del Instituto Universitario River Plate - IURP. Como objetivos específicos, el indagar sobre los desafíos de gestión desde la percepción de disidencias sexogenéricas; interpretar los desafíos de gestión desde la percepción de la comunidad académica a partir de la política de diversidades sexogenéricas y por último, identificar elementos para mejorar la gestión de la política de diversidades sexogenéricas en la comunidad académica.

### Referente teórico

Este trabajo contempla categorías teóricas de patriarcado, teoría encarnada, injusticia hermenéutica y privilegio epistémico, para el análisis desde una mirada compleja del fenómeno.

El sistema de regulación patriarcal presenta dos mecanismos operativos para la organización de la estructura social, por un lado el ordenamiento o categorización de personas que se perciben como varón o mujer (privilegio y desventaja) y por el otro, la reproducción social frente a las condiciones materiales dentro de los roles y responsabilidades (DiPietro y Wayar, 2022).

Se presentan otras categorías que responden a estructuras de poder como raza, etnia, clase social, nacionalidad, capacidad, religión, prácticas sexuales, entre otros. Este orden patriarcal se constituye de manera sistemática, no discontinua en el sentido que su realidad ensambla economías discursivas y prácticas contradictorias. El binario sexo-genérico, varón/mujer, nace históricamente en un ensamblaje contradictorio de discursos y prácticas médico-legales y político-culturales. Este determinismo biológico cimentado con la hegemonía del positivismo como paradigma científico de la modernidad, otorgó sustento científico mediante fundamentaciones taxativas e irrefutables como verdades únicas a la distinción anatómica y genética, entre un hombre superior, racional, y proveedor, por un lado, y una mujer inferior, pasional, y cuidadora, por el otro (DiPietro y Wayar, 2022). Otro concepto es el de teoría encarnada donde las realidades y características físicas, se fusionan para crear «una política nacida de la necesidad», que atraviesa el análisis desde la vivencia corporal, es decir a través de sentimientos, emociones y experiencias, comenzando por la reflexión de lo vivido para teorizar en la construcción del análisis sobre disidencias sexogenéricas (DiPietro y Wayar, 2022). Esto presenta relación en torno a la injusticia hermenéutica en el que Radi expone, a partir de Miranda Friker, como un fenómeno que se produce frente la participación desigual de las personas en la producción de sentidos colectivos, al faltar conceptos para hacer inteligibles las experiencias de aquellas personas o grupo marginados (DiPietro y Wayar, 2022). Por último, se toma el concepto de privilegio epistémico en grupos marginalizados, como referencia a la experiencia y visión de la realidad como única y que nadie más puede llegar a percibirla como tal. Al estar supeditada con la percepción a través de la empiria en la intersección de opresiones múltiples, estas personas pueden comprender arreglos sociales que son injustos y desiguales mientras que los mismos permanecen imperceptibles para los grupos dominantes (DiPietro y Wayar, 2022). Al comprender la síntesis de opresiones múltiples, a través de sus experiencias, es importante y de gran relevancia para desmarginalizar los aportes y sentisaberes de las personas que sufren día a día la marginalización y opresión en la vida académica.

### Materiales y Métodos

La estrategia metodológica se sustenta en el paradigma cualitativo, ante la necesidad de ahondar y profundizar en la complejidad del problema de estudio. El análisis e interpretación de los datos, se realiza desde una mirada fenomenológica hermenéutica de las Ciencias Sociales (Creswell, 2007), para lograr profundizar en los significados y sentidos de diversidades sexogenéricas a través de sus propias experiencias y percepciones, junto a la interpretación de las tramas de significados que la comunidad le otorga (justicia hermenéutica), así como las propias instituciones universitarias frente a las realidades expuestas. Por esto mismo, se realiza un estudio de corte transversal, por tomarse la muestra en un determinado periodo, no experimental por observarse el fenómeno tal cual se da en la realidad, sin manipulación de las variables. El interés es describir e interpretar la realidad vigente en la comunidad académica IURP y las diversidades sexogenéricas, en los factores que los atraviesan como variables dentro de la política específica.

Se lleva a cabo un estudio de tipo descriptivo e interpretativo (Hernández Sampieri y Torres, 2018). Esto necesariamente requerirá de análisis documental de reglamentaciones, disposiciones y todo registro que aborde el objeto de estudio. Además, de entrevistas en profundidad y grupos focales a la comunidad académica (docentes, estudiantes y personal de apoyo), se indaga de acuerdo a los objetivos de investigación propuestos. En este trabajo se presenta la interpretación de significados de relatos más representativos desde las áreas de participación activa del programa de género, como producto de las entrevistas. Este proceso se realiza bajo la necesidad constante de introspección reflexiva para una vigilancia epistémica sobre la producción y coproducción del conocimiento científico (Bloj, 2022).

El muestreo es intencional no aleatorio (Martínez-Salgado, 2012; Onwuegbuzie y Leech, 2007) y los criterios de inclusión son: la participación activa y/o pasiva del alcance en las políticas de género, desde sus diversas aplicaciones prácticas. Por lo cual, se busca además la representatividad de los estratos académicos para el amplio alcance de la mirada indagatoria. Los instrumentos de recolección/construcción de datos, son entrevistas semiestructuradas y grupos focales con los equipos de trabajo de género, así como también a personas docentes clave que se fueron incorporando a los grupos de trabajo o colaboraron de alguna forma. Por otro lado, se realiza por medio del análisis documental instituyente y de material académico, donde se explicita y evidencie la perspectiva de género. Entre los documentos con estas características, se analiza el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Programa por la Equidad de Género, Programa y proyectos de investigación, Programas de cátedra y, por último, el Protocolo de prevención, intervención, sanción y erradicación de situaciones de violencias y discriminación de género. Por último, un criterio de inclusión es la identificación con la comunidad LGTIQ+ para evidenciar testimonios desde el privilegio epistémico, como referente teórico antes expuesto.

**Resultados**

A continuación, se presentará la interpretación de los discursos y análisis documental, con ayuda del software Atlas.ti para la codificación de las citas discursivas, agrupadas en las siguientes cuatro categorías de análisis.

**Tabla 1.**  
Categorías de análisis en la implementación de la PDSG.

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
Sentipensares Subjetivos (CSS)	La vivencia en la participación activa en las propuestas vinculadas a la PDSG. Desde el sentimiento que se genera en la posibilidad de enfrentar un cambio conceptual estructural en las propias matrices de pensamiento.
Simbolismo Creciente (CSC)	Análisis perceptivo observacional sobre el impacto de la implementación de la PDSG, desde la mirada de la comunidad académica.
Sendero Prospectivo (CSP)	Desafíos percibidos desde la práctica en la implementación de la PDSG, por parte de la comunidad académica.
Gestión para la Equidad (CGE)	Elementos hacia la mejora de la gestión de la PDSG, en el camino hacia la construcción de la identidad institucional hacia la equidad.

La CSS se sustenta en los discursos a partir de la percepción de experiencias constructivas ante la posibilidad de abrir a otras dimensiones en los posicionamientos epistémicos de la comunidad. Este fenómeno puede observarse en discursos como: «Me abrió la cabeza y me permite tener un enfoque, una mirada distinta en temas que no es que no lo tenía, pero bueno con más información» (G. Langone, comunicación personal, 30 de agosto de 2023). Como también desde un lugar de búsqueda personal sobre la reconstrucción epistémica, a partir de una situación que requiere un indefectible cambio para la persona que *busca* «(...) de a poquito busqué instruirme y creo que existen muchos puntos de diversidad en cuanto a cómo vivir la sexualidad, cómo vivir el género. Y sentirse y apropiarse de dos palabras que encienda mucho más que una figura femenina o masculina por así decirlo» (F. Geroldi, comunicación personal, 2023).

Estos cambios se evidencian en las matrices de pensamiento construidas a lo largo de la vida como producto de un sistema social, dentro de las conceptualizaciones frente a las expresiones del sexo y el género disidente. De este modo es como por medio de la indagación puede observarse las distintas construcciones conceptuales desde un lugar propio de la empiria:

La diversidad sexogenérica es la posibilidad que tiene cada persona de elegir cómo relacionarse con otros, con otras y definir cuál va a ser su sexualidad y que está muy bien que así sea. (...) me parece que es lo que cada ser humano debe hacer con su cuerpo y su sexualidad, lo que siente, lo que tiene ganas. (V. Monasterio, comunicación personal, 2023).

Esta categoría de análisis, se plasma en congruencia con los discursos, desde el Programa por la Equidad de Género IURP:

El que vivamos en un mundo compartido por diferentes sexos puede ser interpretado de infinitas maneras. Estas interpretaciones y los patrones que de ellas devienen operan tanto en el plano individual como en el social, conformando una cultura de poder en donde la universidad no queda excluida de estas matrices de significados. Siendo éstos, manifestados en las prácticas, discursos y escenarios del ámbito académico que nos marcan e identifican como sociedad. (IURP, 2021, p.1).

De este modo, puede realizarse un acercamiento a lo que infiere esta categoría de análisis, en donde se aborda un cambio conceptual profundo (Cadavid-Álzate *et al.*, 2021), desde la propia vivencia que implica la apertura a nuevas construcciones en las matrices de aprendizaje y de pensamiento, por medio del enfrentamiento a la crisis o heterostasis cognitiva para acceder a niveles superiores de asimilación, adaptación y reequilibración conceptual. Es decir la profundización en un nuevo orden de relaciones cognitivas superiores. Pero para esto es menester un campo de activación o fertilización previamente

arado para que estos procesos puedan germinar y efectivizarse quebrantando vigas y paredes de concreto histórico. En este punto radica su complejidad y resistencia para la mantención del statu quo del sistema al que pertenecemos. Por otro lado, esta categoría de análisis no se vislumbra en la documentación institucional, por fuera de lo especializado al género, como son: programa, proyectos de extensión/investigación y protocolo para la atención de violencias. Este punto es relevante para observar que se trata de un proceso complejo e ininteligible desde la gestación institucional.

La CSC presenta un análisis crítico desde las miradas de la comunidad, en un proceso gradual de conformación institucional identitaria, incluso desde antes de la existencia del programa, en palabras: «Le daban mucha importancia a la equidad tanto los docentes de teóricas como en lo práctico, nos daban herramientas para poder trabajar con alumnos y alumnas (...)» (B. Baigorria, comunicación personal, 20 de septiembre de 2023). Desde este lugar, esta categoría presenta las siguientes características: compromiso parcializado por parte de la comunidad estudiantil, evidenciando una prevalencia sobre la falta de compromiso. Esto es aseverado: «Desde los alumnos hay muchos comprometidos y muchos no» (G: Langone, comunicación personal, 2023). Por otro lado, la falta de información sistemática y estructurada, no partiendo del acceso a ella desde la voluntad individual del personal implicado. Se evidencia en la percepción sobre:

Los principales obstáculos son la falta de información. La falta de sistematización de estos espacios que sean más periódicos, estén instalados en una o en más de una materia. La obligatoriedad o la necesidad de abordar estos temas de un nivel más profundo a lo más simple. (G. Langone, comunicación personal, 2023).

Se observa también el crecimiento de la PDSG en forma lenta pero con avances seguros construyendo bases sólidas. En el siguiente relato: «(...) creo que es un programa que ha ido creciendo de a poquito y que cada vez tiene bases más sólidas» (F. Geroldi, comunicación personal, 7 de septiembre de 2013), se refleja esta percepción. Otro aspecto relevante, es que la PDSG no ha alcanzado un impacto en el cual, se constituya como parte de la institución desde el sentir de la comunidad. Por último, la impronta de la generación del espacio por parte del núcleo duro de la gestión, frente a la implementación de la PDSG, esto implica un reconocimiento por parte de la comunidad educativa cómo un valor institucional, en palabras de V. Monasterio (comunicación personal, 1 de septiembre de 2023) «Lo importante es que desde el cuerpo de la gestión ha abierto el espacio para que esté en la planificación estratégica y se encuentre en el calendario académico el Seminario IURP». Esto marca un punto de inflexión institucional para el crecimiento sostenido y el fortalecimiento de su identidad. La CSP evidencia la necesidad de buscar diversas metodologías para convocar y comprometer a la mayor parte de la comunidad, utilizando herramientas innovadoras frente a la reticencia emergente. Se releva la necesidad expresa de una formación específica para el personal docente en género. En palabras de una persona referente:

Creo que el haberme involucrado y seguir involucrándome en la convocatoria, la charla con los docentes, es quizás hacerlo extensivo en los distintos espacios en los que formo parte. Desde mi coordinación con el resto de los docentes como un elemento que no debe faltar y colaborar en lo que me convoca en adelante a por lo menos en que se traten los temas. (G. Langone, comunicación personal, de 2023).

Por otro lado, el fortalecimiento de lazos interinstitucionales, sobre todo con el CARP para un mayor alcance en la implementación de la PDSG. El involucramiento desde todos los estratos orgánicos de la institución, a partir de diferentes acciones que convoquen al trabajo comunitario frente a metas consensuadas. Además, es menester, el «Acelerar iniciativas de los alumnos, que a veces surgen pero no quedan dentro de lo que es la cursada y llevarla a las autoridades a que genere los cambios necesarios para su implementación» (G. Langone, comunicación personal, de 2023). Esto conlleva a la apertura del espacio necesario para el acercamiento de las iniciativas estudiantiles, presentadas en las aulas a docentes, que por lo general no llegan a manos de la gestión para su valoración y desarrollo, como oportunidad para el crecimiento institucional. También se deja develar, la necesidad de acceso a espacios comunes para la discusión y el debate de las problemáticas con perspectiva de género, donde se potencie el protagonismo de la PDSG sentada en su necesidad de formación institucional. Esto se sustenta en testimonios como:

No sé si está hecho carne desde la pertenencia, me parece que tiene más que ver con algo externo. Como obstáculos, siempre es el mismo no? la falta de tiempo, falta de lugares comunes, falta de comunicación, de acuerdo a la sobreexigencia externa que cada uno de los integrantes de la comunidad educativa IURP tenemos, así por ahí no dispongamos de estos espacios que son como mucho más positivos y los pudiésemos compartir. (F. Geroldi, comunicación personal, de 2023).

El trabajo sobre la comunicación y la formación periódica, organizada y estructurada para la comunidad docente, así como también el trabajo de transversalidad en todos los espacios de la cotidianeidad institucional y con especial énfasis en los espacios de didácticas y prácticas profesionales. Desde las experiencias surge, el «Debería haber una materia que aborde al tema en un nivel de profundidad que no quede el tema a lo que no se puede llegar a generar en un seminario» (G. Langone, comunicación personal, de 2023). Se complementa en un consenso sobre que debe estar acompañado por la propuesta lúdica y recreativa, para la implicancia del juego en la diversidad de corporeidades. En palabras de B. Baigorria (comunicación personal, de 2023):

Cómo mejorar la implementación de políticas de género. Si bien la información teórica es siempre enriquecedora y estaría bueno (...) el realizar actividades lúdicas, más que nada para que sea más llamativo, divertido, que también tenga un objetivo, (...) Osea cómo se va avanzando está bien darle el espacio lúdico y recreativo.

En cuanto a la participación en la representatividad del cuerpo estudiantil falta mayor desarrollo, como asevera G. Langone (comunicación personal, 2023) «Creo que hay que buscar la forma de convocarlos, de comprometerlos». Por último, la apertura de las propuestas hacia la comunidad en general para ampliar las zonas de incidencia de la formación en diversidades sexogenéricas, «Si no captamos la atención de todos tenemos que buscar otros recursos, otras herramientas» (G. Langone, comunicación personal, 2023).

La CGE presenta los siguientes elementos para la mejora de la gestión de la PDSG, la generación de:

*Espacio curricular específico de formación en género y disidencias:* «Todos deberíamos pasar una instancia de formación, que pueda transmitirlo a los alumnos después» y «Desde docentes y autoridades, debería ser obligatoria la formación, este tipo de acercamiento y no puede quedar sujeto a la disponibilidad o intención de cada uno» (G. Langone, comunicación personal, de 2023). Esto presenta en sus fundamentos coherencia con los análisis realizados en el Simposio la igualdad de género en las instituciones de ciencia, tecnología e innovación y de educación superior: avances, reflexiones y propuestas (septiembre, 2023), donde se expone la necesidad de la formación en género de forma obligatoria y no ya desde la posibilidad de elección personal.

Así como también, se expone que «Estos espacios que sean más periódicos, estén instalados en una o en más de una materia. La obligatoriedad o la necesidad de abordar estos temas de un nivel más profundo a lo más simple» (G. Langone, comunicación personal, de 2023).

Este factor como necesidad se postula desde las bases constitutivas del Estatuto Académico, referenciado en la Resolución del Consejo Superior Nº 260/2021:

Que el Estatuto del Instituto Universitario River Plate establece los principios fundamentales sobre los cuales la comunidad universitaria de esta institución debe conducirse, por lo que resulta indispensable generar un marco que permita la formación de una comunidad respetuosa y comprometida con las libertades, igualdad, diversidad y los derechos humanos en general. (IURP, 2021, p.1).

Desde este lugar es fundamental la atención desde la formación por el respeto hacia los derechos universales de las personas, desde todos los estratos institucionales.

*Sistema de formación continua en género y diversidades con bases en la innovación educativa y digital.* El posicionamiento de «Abrir las propuestas hacia la comunidad» (V. Monasterio, comunicación personal, de 2023), requiere el mismo lugar de formación a partir de la utilización de medios no convencionales, como el uso de TIC y IA para el abordaje de la innovación y la creatividad en sus potencialidades de alcance.

*Disposición institucional que implique el compromiso en la formación con perspectiva de género como requisito en el perfil docente requerido.* Este punto es clave para la transformación necesaria y requerida frente a las problemáticas de género: «Incluir la formación en género en docentes en forma transversal» (V. Monasterio, comunicación personal, 2023). Este aspecto se sustenta desde la Res. CS Nº 260/2021, de «Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre hechos y conductas de violencia y/o discriminatorias, fomentando y favoreciendo acciones que eliminen dichas conductas» y «Generar un ámbito de integración de las diversidades en todas sus formas» (IURP, 2021, p.6). Desde este lugar, se establece el siguiente elemento en el Protocolo de prevención, intervención, sanción y erradicación de situaciones de violencias y discriminaciones de género.

*Espacios comunes para el debate y discusión frente a problemáticas de género.* Este es otro punto de relevancia para la planificación estratégica requerida:

Yo creo que ahí para aportar a esta comunicación, la generación de establecer encuentros mensuales, de por ahí se pueda debatir acerca de más cuestiones que tengan que ver no con el agregado de una Ley de Educación Integral, ni agregado de las políticas de género si no que tenga más que ver una situación de transversalidad, que esté presente todo el tiempo en todo, en lo cotidiano, en los programas, los alumnos en las clases específicas de las didácticas, prácticas, teoría, etc. (F. Geroldi, comunicación personal, de 2023).

*Democratización en la participación de la PDSG.* Esto es de suma impronta para la construcción colaborativa y dinámica, consensuada desde el profundo sentir y pensar, que las problemáticas de género es un tema que nos compete y compromete

como sociedad. Por esto, el pensamiento y postura de «Comprometer al resto del personal» (V. Monasterio, comunicación personal, de 2023), como necesidad inexorable en la generación del cambio.

*Representatividad de los estratos jerárquicos institucionales para el abordaje de la PDSG.* La representación es la base de la democratización. Desde la observación personal:

Los roles específicos, los directivos están bien, lo que yo creo es que debería haber una cara visible del lado del alumnado. Porque para mí el obstáculo es ese, no hay un lado del alumnado para realizar estas políticas de género. Desconozco, como que no está esa cara visible. Al no haber un equipo del lado del alumnado, se hace más difícil (...) osea todos los alumnos puedan meterse en estas políticas y obviamente orientadas al género. (B. Baigorria, comunicación personal, de 2023).

*Vinculación por medio de una red de trabajo interinstitucional en la PDSG:*

Y desde las autoridades, quizás iniciativas de gestión, que no dejamos de estar en un club que también tiene sus reglas, sus normas que también tienen sus canales de información. Entonces creo que también debería trabajarse de manera articulada con el club para que las cuestiones de género no queden sólo en el IURP, en el club en el cual convivimos y compartimos todos los espacios. (G. Langone, comunicación personal, de 2023).

Esta vinculación con el CARP, comienza con mayor desarrollo y fuerza, durante el ciclo lectivo 2023, pero la construcción vincular comienza durante la pandemia y a partir de la apertura al cupo femenino en la gestión general del club. Esto marca un antes y un después en las políticas de género de River a nivel global, ya que comienza una serie de acciones de tratamiento al género, como charlas dirigidas a socias y la invitación a mayor participación, desde otro lugar.

*Democratización de los espacios comunes para que puedan ser habitados sin distinción de categorías binarias.* Otro punto de gran envergadura, observado:

Creo que estamos en permanente formación y que aún nos falta mucho. (...) A mi criterio creo que, para mejorar las políticas de género en el IURP, necesitamos que cada uno de los integrantes de la comunidad del IURP, desde cualquiera sean los roles (alumnos, profesores, bedeles, acompañantes, administrativos) (...) Poder tener espacios más en común para debatir acerca de esto no? Donde haya un sentido mucho más claro de protagonismo. (F. Geroldi, comunicación personal, 2023).

En cuanto a los relatos de disidencias sexogenéricas, los sentipensares que se presentan son de una profunda necesidad frente a lo que «falta» para avanzar en la búsqueda por la equidad. Se postulan planteos de mayor problematización frente al género y los fenómenos que lo circundan. La percepción que sale a la luz, trata sobre que los avances no son significativos desde la práctica cotidiana. Los avances desde los discursos y políticas no se reflejan en la vida académica de manera que genere aún un cambio que pueda visualizarse. Los espacios académicos siguen siendo un lugar de privilegios.

Esta problemática se perpetúa en las realidades intrainstitucionales y sobre todo desde el ámbito de lo privado, dejando develar desde el privilegio epistémico que presenta la comunidad LGBTQ+:

La existencia de una cultura de igualdad y pluralidad, de un Estado de Derecho, de una institucionalidad pública y estatal transparente, y de una ciudadanía vigilante, así como la existencia de políticas económicas y sociales que reduzcan la inequidad entre las personas constituyen el clima ideal para la emergencia, desarrollo y estabilidad de los procesos estudiados (Guzmán, 2001, p.8, citado en IURPa, 2021).

En esta dimensión, se evidencia la necesidad de reforzar las políticas desde una mirada de mayor complejidad ante dimensionado fenómeno social.

### Discusión

Los datos analizados pueden interpretarse desde un lugar de «inicio» frente al avance en políticas de género. El primer punto a tratar y de mayor recurrencia en los discursos, es la falta de conocimiento e información sobre la transformación del concepto binario del sexo y el género (CSS). Esta se constituye como una barrera de dimensiones que se presentan de forma tal en su rigidez, que pareciera ser muy difíciles de franquear.

Por otro lado, se observa un grado de avance en el éxito de la implementación de la PDSG, pero este se produce en forma paulatina y con pisos pegajosos (Juarez, 2022), como otra categoría de análisis en el campo laboral. Esto puede interpretarse desde dos vertientes, por un lado, el hecho de que los equipos de trabajos implicados en la PDSG se constituyen en su mayoría por mujeres, y por el otro el tema en sí mismo, el cual representa un lugar de incomodidad ante el fenómeno de transición en que la sociedad se encuentra inmersa.

Sobre la interpretación del simbolismo creciente que se observa en los discursos, se puede aseverar que existe un reconocimiento desde un sector de la comunidad sobre la necesidad de la implementación de la PDSG en forma más robusta. Y esto colabora con la propensión de la CSP, desde este reconocimiento de abordar la integración e inclusión como base epistémica frente a la igualdad y la equidad incluso desde categorías sexogenéricas. Esto sienta las bases de trabajo para el desarrollo en la gestión para la equidad institucional.

### **Conclusiones**

Ante la pregunta planteada en un inicio, sobre cuáles son los desafíos de gestión que tiene la política de diversidades sexogenéricas (PDSG) del IURP, se puede concluir que estos responden a la necesidad de desarrollo de una mayor solidez y compromiso institucional por parte de toda la comunidad académica. Esto a partir de la deconstrucción epistémica frente a las matrices de lo ya adquirido socialmente dentro de un sistema patriarcal rígido. Romper las barreras de los preconceptos sociales desde una perspectiva de género, saliendo del binarismo sexo-genérico varón-mujer, se constituye en uno de los mayores desafíos frente a la implementación de políticas que puedan promover un cambio institucional hacia una educación de calidad, igualitaria y sostenible.

### **Agradecimientos**

Los agradecimientos son a la casa de formación de posgrado (FLACSO), por brindarme el espacio para seguir creciendo y a la institución que me otorga total libertad para concretar mis sueños (IURP).

**Referencias bibliográficas**

- Bloj, C. (2022).** Taller metodológico y de preparación de tesis (Hipertexto). Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).
- Buchara, A. (27 de noviembre de 2019).** Apenas el 5% de las personas trans accede a educación terciaria o universitaria. *El ciudadano*. <https://shorturl.at/cqyB6>
- Caballero, M. (2 de noviembre de 2016).** ¿Es fácil ser transexual en la universidad española?. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/f5/2016/11/02/58173d05268e3eda0b8b459f.html>
- Cadavid-Álzate, V., & Lara-Escobar, R. D. (2021).** Revisión al estudio del cambio conceptual en el aprendizaje de la química. *Tesis Psicológica*, 16(2), 124-147.
- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2012).** Evaluación del Programa de CEPAL-ASDI 2010-2011: Protección e Inclusión Social - Latinoamérica.
- Schnell, R., & Coseani, D. (2021).** Universidad ¿desde y para quién? Escapar de la heteronormatividad binaria. *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 17(17), 103-114. <http://www.ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/543>
- Instituto Universitario River Plate. (2013).** Proyecto Educativo. Cuerpo Central.
- Creswell, J.W. (2007).** Investigación cualitativa y diseño de investigación: Elegir entre cinco enfoques. (2da edición). Thousand Oaks, CA: Sage
- DiPietro, P.J. y Wayar, M. (2022).** Género, Trans Género, y Post Género en las Políticas del Cuerpo y las Disidencias en las Américas Latinas (Hipertexto). Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP).
- García Medina, R., Penna Tosso, M.; Sánchez Sáinz, M.; Salguero Juan y Seva, J.M.; Moreno Herrero, I. (2019).** Análisis de los itinerarios de éxito de estudiantes migrantes y estudiantes trans que alcanzaron estudios universitarios, desde una perspectiva educativa inclusiva. DOI: <https://doi.org/10.5209/rced.62016>
- Hernández-Sampieri, R. y Torres, C. P. M. (2018).** *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México D. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, M. y Molina, G. (2019).** En busca de un vínculo posible: identidades travestis/trans en (tensión con) la Universidad. *El Cardo*.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo - INADI. (2015).** Documento temático INADI: Intersexualidad.
- Instituto Universitario River Plate (IURPa). (2021).** Protocolo de Prevención, Intervención, Sanción, y Erradicación de Situaciones de Violencias y Discriminación de Género. Consejo Superior.
- Instituto Universitario River Plate (IURPb). (2021).** Programa por la Equidad de Género. Instituto de Extensión Académica. Extensión Académica - IURP ([iuriverplate.edu.ar](http://iuriverplate.edu.ar))
- Jefatura de Gabinete de Ministros Innovación, Ciencia y Tecnología Ciencia y Tecnología Articulación Científico Tecnológica Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación. (septiembre 2023).** Compilación de pósters: Simposio la igualdad de género en las instituciones de ciencia, tecnología e innovación y de educación superior: avance, reflexiones y propuestas. Géneros en ciencia. 16112023\_compilacion\_posters\_-\_simposio\_genero\_en\_cti\_y\_educacion\_superior\_septiembre2023\_-.pdf ([argentina.gob.ar](http://argentina.gob.ar))
- Juarez, B. (8 de marzo de 2022).** Entre techos de cristal y pisos pegajosos: Glosario de género en el mundo laboral. *El Economista*. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Entre-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos-Glosario-de-genero-en-el-mundo-laboral-20220307-0104.html>
- LATFEM. (20 de agosto de 2020).** Ser trans y habitar la universidad. <https://shorturl.at/svI01>
- Martínez-Salgado, C. (2012).** El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco). DF México.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (26 de noviembre de 2020).** Abordar la diversidad sexual en las universidades públicas. <https://shorturl.at/ryBP7>
- Mizerniuk, S. y Rodríguez, V. (1 junio de 2022).** Las universidades argentinas avanzan en la incorporación el cupo laboral trans, travesti y no binarie. *Agencia Presentes*.
- Moreira, M. A., & Greca, I. M. (2003).** Cambio conceptual: análisis crítico y propuestas a la luz de la teoría del aprendizaje significativo. *Ciência & Educação* (Bauru).
- Nudler, O. (2004).** Hacia un modelo de cambio conceptual: espacios controversiales y refocalización. *Revista de filosofía*.
- Ojea Alonso, A. (2021).** La potencia transformadora de la visibilidad de la diversidad sexogenérica en las aulas. *Dirección y Liderazgo educativo*.
- Onwuegbuzie, A. J. y Leech, N. L. (2007).** Diseños de muestreo en investigación cualitativa: hacer que el proceso de muestreo sea más público. *El informe cualitativo*, 12(2), 238-254.
- Radi, B. y Pérez, M. (2014).** Diversidad sexo-genérica en el ámbito educativo: ausencias, presencias y alternativas. <https://shorturl.at/wxY78>
- Radi, B. (2019).** Políticas del conocimiento: hacia una epistemología trans\*. En López, Mariano Los mil pequeños sexos. Intervenciones críticas sobre políticas de género y sexualidades. Sáenz Peña (Argentina): EDUNTREF.
- Ramos, A. (2 de mayo de 2022).** Cómo es la vida universitaria de travestis, trans y no binaries.
- Scharagrodsky, P., Barrancos, D., Gómez, M., Iglesias, M., Pérez Riedel, M., Villaverde Mosteiro, L., Flores, V., Melo, A., Baez, J., Ojeda Rincón, C., Zemaitis, S., Martínez, L., Lavigne, L. y Testa, S. (2021).** Educación por la desobediencia sexo-genérica.

- Torlucci, S. Vazquez Laba, V., Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *REVCOM*.
- Universidad Nacional Arturo Jauretche. (12 de agosto de 2022). Por primera vez, una persona trans se recibe en la Universidad Arturo Jauretche. <https://shorturl.at/krSV9>
- Universidad Nacional General Sarmiento. (26 de marzo de 2021). Derechos e identidad | Universidades y cupo laboral travesti, transexual y transgénero. *FmLaUni*
- Veiga, P. (25 de junio de 2017). El largo camino a la visibilidad trans en la Universidad. *La Vanguardia*.