

LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

COLECCIÓN

Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante

Lic. Malena Espeche



PROGRAMA
TRANSVERSAL
DE POLÍTICAS DE
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

Carreras sin género

Flores, Damian. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Periodismo
Cultura, Arte y Comunicación

Galarraga, Gonzalo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de
Tecnología y Administración

Dilisa, Fernando Gabriel. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de
Tecnología y Administración

Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de
Avellaneda

p.3

12-2021

Abstract: El proyecto a continuación presentado pone en foco la necesidad de realizar esfuerzos para revertir la masculinización o feminización de ciertas carreras de nuestra universidad, para ello los autores/ docentes señalan la necesidad de acciones tendientes a la sensibilización de la comunidad, con perspectiva de género y desde la educación secundaria, entre otras.

Palabras claves: Pedagogía feminista; Recursos documentales;

Cómo citar este texto:

Flores, D. Galarraga, G & Dilisa, F.G.(2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Discapacidad y violencia de género. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Dentro de la carrera de Ingeniería en Materiales, la desigualdad se da desde presencia, desde el porcentaje de mujeres que se encuentra actualmente cursando los diferentes años de la carrera.

Desde la distribución de la cantidad de mujeres por materia, siendo mucho menor en los últimos años.

Como la Ingeniería en general, está es una carrera alta y erróneamente masculinizada, si bien gran parte de su plantel docente son mujeres, no así los estudiantes. Equívocamente se cree que la Ingeniería es solo para hombres, no dando lugar así a la posibilidad de presencia de mujeres, ni hablar de la presencia de otras identidades.

De manera inversa, se puede ver que en carreras que tienen que ver con la salud, la mayoría de los estudiantes son mujeres, ya que se da, también erróneamente, la percepción de que las carreras que tienen relación con las tareas de cuidado son exclusivas para las mujeres. En eso también se detecta injusticia y desigualdad.

Esto es necesario de revertir no solo desde la escuela secundaria, momento clave donde gran porcentaje de las personas eligen sus carreras universitarias, se debe hacer hincapié en que no hay impedimentos de género para ingresar a estas carreras que tienen polarizada gran porcentaje de su población estudiantil.

Pero no solo se trata de demostrar que para estudiar una u otra carrera no resulta una cuestión de un género predeterminado, sino que además, es completamente necesaria la sensibilización sobre estas cuestiones no sólo en los ingresantes, sino en todos los niveles de las carreras, estudiantes y docentes.

Con el fin de comenzar a implementar acciones directas que pudieran prevenir este tipo de caso a futuro, sacar a la luz situaciones ya ocurridas, y, también, llevar a cabo una tarea de concientización colectiva es que se proponen distintas líneas de acción a ejecutarse dentro de lo que es Ingeniería en Materiales.

En primer lugar se propone la creación de una comisión interna dentro del departamento de Tecnología y Administración, conformado por estudiantes, docentes, no docentes y voluntarios especialistas en la temática de género. Esta comisión se encargaría de informar y aplicar el protocolo de acción en temática de género, registrar y acompañar casos con la intención no solo de brindar contención sino también planes

de acción y herramientas para prevenir casos similares y, a la vez, haría de nexo con la Secretaría de Bienestar Universitario para poder llevar a cabo el programa transversal de políticas de géneros y diversidad que se aplica en UNDAV. A la vez estaría a cargo de la capacitación permanente de los actores bajo su órbita promoviendo el intercambio entre ellos y exponiendo casos sucedidos relacionados a las diversas formas de discriminación y violencia en el ámbito académico.

Por otro lado también se considera de vital importancia la incorporación de material con perspectiva de género y sexualidades en la currícula y plan de estudio de las carreras. Así también la generación de acciones de promoción e información de este material en las diversas actividades que se lleven a cabo (ferias, exposiciones, congresos, etc.).

Nos parece necesaria la posibilidad de analizar y monitorear sesgos sexistas en documentos académicos y administrativos de la universidad, proponiendo y sugiriendo modificaciones acordes a las normativas y legislaciones vigentes en torno al campo de género y sexualidades. Esta podría ser una forma de continuar la capacitación continua en cuestiones de género.

En definitiva, las acciones de concientizar, desnaturalizar y sensibilizar acerca de la discriminación y/o violencia hacia la mujer, o por cuestiones de género, resulta necesaria en los días que vivimos. Es una cuestión de formación permanente y que, como colectivo universitario, nos brinda herramientas para detectar, prevenir, y/o ayudar a cualquier compañerx que tenga o haya tenido que pasar por una situación de este tipo.