

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

El rol docente como promotor de derechos

Belfiori, Lorena Verónica. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Undav

López, Rubén Álvaro. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.9

07-2021

Abstract: Mediante una clara y actualizada investigación el equipo de docentes responsables de este trabajo, trata de forma específica un método diagnóstico que le sirven para el análisis de la comunidad de la UNDAV, recauda vivencias personales como insumo para dar cuenta de una problemática que se expresa a nivel social; y como respuesta transversalizadora proponen su propio papel dentro de la Universidad como actores agentes promotores de derechos, que se involucren en la justicia social y trabajen desde una pedagogía feminista.

Palabras claves: Violencia escolar; Política educativa; Pedagogía feminista; Transversalidad del género.

Cómo citar este texto:

Belfiori, L. & López, R. A (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: El rol docente como promotor de derechos. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

Introducción

En el marco de la Ley Micaela (N° 27.499), aprobada en Diciembre de 2018, la cual estipula la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, se realiza el presente trabajo. En él se aborda situaciones de violencia e inequidades por razones de género en el ámbito universitario, basado en las experiencias personales vividas por los autores en su vida de estudiantes.

Se busca establecer una comparación temporal de las experiencias expuestas con posibles situaciones actuales que se podrían dar en el ámbito de la Undav.

Se evalúan propuestas, para desarrollar líneas de acción tendientes a establecer criterios básicos de acción en situaciones en la interacción Docente-Estudiante y Estudiante-Estudiante, en el ámbito de la Undav.

Metodología

Se resumen las experiencias de los autores, correspondiente a su etapa de estudiantes.

Los casos serán expuestos en primera persona, describiendo las vivencias que más fuertemente quedaron registradas vinculadas a discriminación, violencia e inequidad de género, en el transcurso de sus vidas estudiantiles.

Para el caso 1 haremos referencia a la carrera de ingeniería electrónica cursada por una estudiante mujer. El caso 2 corresponde a un estudiante varón de la carrera de geología.

La discusión se escribe en tercera persona, buscando analizar qué herramientas se podrían aplicar, en el ámbito universitario, para mitigar este tipo de acciones en la actualidad.

Caso 1

Luego de realizar el CBC en el año 1996, ingresé a la carrera de Ingeniería Electrónica donde en las materias comunes a todas las ingenierías existía un mínimo porcentaje de estudiantes mujeres. A todas nos adjudicaban estar estudiando la Licenciatura en Informática ya que “la ingeniería no es para mujeres” como se les escuchaba decir a muchos docentes. En cuanto leían en el código de carrera que no éramos de la licenciatura comenzaban a sugerirnos cosas como que “ya que va a empecinarse con estudiar acá, mejor pásese a algo más acorde con su capacidad”. Otros directamente nos decían que no tenía sentido esforzarnos porque pronto íbamos a embarazarnos y chau carrera.

Pero el caso que más me dejó marcada fue cuando cursé una materia de segundo año, específica de la carrera, en la que sólo éramos dos mujeres entre más de cincuenta hombres. El docente no sólo solía hacer chistes machistas, despectivos hacia las mujeres, sino que no me corrigió el parcial, devolviéndome un 1(un) en rojo gigante, sin ningún comentario. Al consultarle por mis errores (¿cuáles eran?) me dijo que mi error era estar ahí y que él no iba a perder su tiempo en mirar mis desastres me fui de la clase llorando y la remató diciendo que “sólo las mujeres lloran, qué más podía esperarse” seguido de una risa sarcástica.

Un compañero me siguió y luego de tratar de convencerme en no dejar la materia, me dijo que la próxima vez me siente por atrás, escriba todo en negro (yo solía subrayar con color y separar con una línea los datos del cuerpo del examen), que sólo ponga mi apellido y legajo pero no el nombre, “que sea más desprolija y masculina”. A pesar de lo mal que me sentía por lo ocurrido, seguí concurriendo a las clases sentándome en el fondo para no ser vista y si tenía alguna duda se la consultaba a mis compañeros y ellos le preguntaban al docente. El día del examen, escribí todo en negro y no puse mi nombre (sólo el apellido y legajo). Como bien me había dicho ese chico, el docente corrigió mi examen el cual estaba aprobado y con todos los comentarios necesarios para mejorar y comprender los errores.

En la fecha de final hice lo mismo, las notas se colgaban ordenadas por número de legajo y si el examen estaba aprobado, un día preestablecido se pasaban las notas a la libreta. Cuando fui a retirar mi libreta con la calificación me dijo “me la hiciste bien haciéndote pasar por un hombre, vos sí que sos rarita”

Caso 2

Ingreso a carrera de Cs. Geológicas, en el año 1980, carrera caracterizada por ser una profesión con fuerte impronta masculina. Para ese entonces, en el primer año de la carrera la proporción de compañeras mujeres era de aproximadamente 35%, en la actualidad asciende al 50%.

La situación vivida en la que tomé conciencia de una actitud de discriminación hacia mis compañeras fue en la primera materia vinculada a la Geología. A pocos días de iniciada la cursada, uno de los profesores a cargo expresó con la misma contundencia y convicción con la que explicaba los conocimientos de geología, la siguiente frase “*las mujeres aquí presentes son futuras amas de casa ilustradas*”. El profesor no encontró sonrisas cómplices, pero mis compañeras tampoco encontraron entre ellas, ni entre nosotros, una voz que objetara dicha frase. Aunque no lo presencié, sé de comentarios realizados por docentes a estudiantes, preguntándoles “*¿en qué parte de la cocina van a colgar el título?*”, o entre estudiantes que le expresan a sus compañeras “*ustedes quédense lavando los platos que yo me voy a trabajar de verdad*”.

A lo largo de la carrera universitaria mis compañeras siguieron siendo objeto de violencia y

discriminación, con comentarios con respecto a la vestimenta, a la forma de expresarse, sus gustos, etc. Y en muchos casos, nosotros somos cómplices tanto por acción como por omisión.

Al día de hoy, se me ocurren distintos escenarios que podrían aplicarse para promover una actitud colectiva solidaria para enfrentar esa y otras situaciones similares.

Discusión de los casos desde nuestra función docente de la UNDAV

En la actualidad, difícilmente se podrían reproducir frases y situaciones similares a las expuestas. Sin embargo persisten acciones y preconceptos sobre el rol del hombre y la mujer en las carreras con fuerte impronta masculina, que en los hechos se confirma con el acceso a puestos de mayor jerarquía y poder de decisión en el ámbito público y privado. Eso no tiene que ver con el hecho de que las mujeres tengan más o menos capacidad que los hombres, sino que aún la sociedad deja recaer ciertas obligaciones más en uno que en otro caso.

El artículo 3 del Estatuto de la Universidad Nacional de Avellaneda indica "(...) La Universidad Nacional de Avellaneda asume el compromiso de construir conocimiento para contribuir al logro de la justicia social, la independencia económica, la soberanía política, **la equidad de género y la erradicación de la violencia en todas sus formas**"¹ (p.1). En su artículo 7 vuelve a nombrar que "reconoce la diversidad de géneros y sexualidades, promoviendo una representación equitativa" Pero, las representaciones sexo-genéricas hegemónicas que circulan en la Facultad no son solo impuestas desde "arriba" mediante una disposición gubernamental o la vigilancia panóptica, sino también, y por sobre todo, a través de procesos de monitoreo y supervisión de los propios pares: las y los jóvenes. Ellos/as son quienes, mediante la naturalización de dichas representaciones, es decir el discurso hecho cuerpo, sancionan, reprimen o excluyen a quienes se aparten de la norma. No solo se puede agredir a una persona o transgredir una norma por la acción, sino también por la omisión. El hacer oídos sordos a situaciones de violencia nos convierte en cómplices tan culpables como los propios actores.

Por lo tanto, la actitud del entorno, ante una situación de violencia de género, cumple un rol fundamental en ambos sentidos. Por un lado puede potenciar el grado de agresión que sufre la persona objeto de la acción por un contexto cómplice o indiferente. Sin embargo la actitud de reprobar dichos o acciones, en forma explícita, le saca sustento al comentario y abre la puerta a la reprobación colectiva, promoviendo la deconstrucción del discurso agravante, por parte de quien lo ejerce.

De este análisis surge la importancia de dar a conocer los derechos de cada individuo, las leyes de protección existentes y los medios de denuncia y contención ante dichas situaciones.

Posibles líneas de acción

¹ Las negritas corresponden a quienes escribimos este trabajo.

Es de vital importancia que desde la Universidad se promuevan acciones que modifiquen los patrones culturales y de prácticas sociales que reproducen la violencia y la discriminación. Por tal motivo, proponemos como posibles líneas de acción:

- Al comenzar el cuatrimestre, junto a la presentación de la materia, conversar acerca de la importancia de respetar a les otros en su identidad.
- Escribir la planificación de las cátedras con lenguaje no sexista tal como indica el artículo 1 de la resolución CS 524-19 del 4 de noviembre de 2019.
- Utilizar lenguaje no sexista en las clases y "vigilar" que se cumpla el respeto hacia les otros.
- Pegar cartelería con los medios de comunicación y atención para personas que estén sufriendo algún tipo de discriminación o situación de violencia.
- Trabajar sobre actitudes de los distintos actores, por acción u omisión, ante situaciones de violencia de género.

Líneas de acción propuestas

Se considera de vital importancia para deconstruir las barreras que existen entre docentes y estudiantes en la temática de respetos mutuos y fundamentalmente de género y sexualidad.

Por lo que al comienzo de cada cuatrimestre, en la presentación de la materia, el docente inicie con las normativas académicas propias del régimen de cursada y aprobación, seguidamente se introduce a los estudiantes en los deberes y derechos que conlleva la convivencia en el aula, basados en los lineamientos del estatuto universitario de la Undav y las directrices que promueve la Secretaría de Bienestar Universitario desde su Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad. El respeto a las diversidades en la relación docente/estudiante y estudiante/estudiantes, es la base para la transversalización de la perspectiva de género.

Además, fomentar la participación del estudiantado para ser actores que promuevan la visualización de situaciones de violencia, destierren la imparcialidad cómplice y los estereotipos culturales de discriminación contribuyendo a la formación de una ciudadanía responsable que respete y haga respetar la libertad de conciencia, la dignidad, integridad, intimidad, autopercepción de la identidad y sexualidad de toda la comunidad.

Bibliografía consultada

PNUD, 2008. *Desafíos de la igualdad de género en la Argentina*. Estrategia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Buenos Aires: PNUD.

UNDAV, 2019. Resolución Consejo Superior, N°524-19. Undav, Avellaneda.

UNDAV, 2021. Estatuto Universidad Nacional de Avellaneda. Buenos Aires, Argentina.

UNIFEM, 2009. *El progreso de las mujeres en el mundo 2008-09: ¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas*. Nueva York: UNIFEM. Disponible en: <http://www.unifem.org.br/sites/800/824/00000161.pdf>.