

# 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

Propuesta del grupo para generar un proyecto de revisión/creación de estatutos internos con transversalización en perspectiva de género

Santoro, Alejandra. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Ragas, Deborah. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Tagliero, Carlos. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Berardi, Fernando. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.7

07-2021

Abstract: El siguiente trabajo trata con una mirada transversal la comunidad de la UNDAV, analizando las falencias inclusivas llevadas a la práctica, distinguiendo la importancia de las distintas normativas, protocolos y capacitaciones que colaboran en la formación y divulgación de las respectivas acciones para igualdad de género dentro de la Universidad, pero que, siguiendo el debate analizado carece complementos que se comprometan a su aplicación y evaluación constante. Por ello, el planteo del grupo de trabajo de docentes se basa en la necesidad de adecuar los instrumentos normativos con una perspectiva de géneros transversal e integral. Se propone así un proyecto de revisión/creación de estatutos internos con transversalización en perspectiva de género que actúe en todos los claustros de la UNDAV.

Palabras claves: Proyectos de normativa; Planes de acción; Política educativa; Pedagogía feminista; Transversalidad del género.

Cómo citar este texto:

Santoro, A. et. al (2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Propuesta del grupo para generar un proyecto de revisión/creación de estatutos internos con transversalización en perspectiva de género. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

## Introducción

A partir de los distintos materiales presentados por el equipo a cargo de la formación (videos, bibliografía, etc.) y las clases sincrónicas, pudimos interiorizarnos sobre una problemática que en nuestro caso, no habíamos percibido tan presente en el ámbito de la universidad. A través de los números de denuncias presentadas, que fueran dadas a conocer por el equipo formador, se puso de manifiesto una problemática que muchos de nosotros desconocíamos y que según esas cifras, son bastante frecuentes, aunque no lo notáramos con anterioridad. Esto último nos hace pensar que es necesario hacer más visible las cosas que ocurren, obviamente sin poner de manifiesto quiénes son los actores (para no exponerlos), también debemos ser conscientes que, al no visibilizar estas situaciones no deseadas, manteniéndolas en reserva, muchas veces pasan desapercibidas para otros no involucrados en ellas de forma directa.

El no haber notado esta situación puede estar relacionada particularmente con nuestras propias vivencias dentro de la universidad, en algunos casos por no haberlas presenciado, y otras veces debido a diferencias generacionales con una crianza heteronormativa que hacen que pequeñas situaciones, comentarios o chistes nos hayan pasado inadvertidos por considerarlos “normales y/o habituales”.

También consideramos que el grupo social que compone la universidad no es ajeno a la sociedad misma, donde se reproducen tanto los hechos de injusticia, como así también hechos de violencia y/o desigualdad y las acciones que los invisibilizan.

Además, nos resultó notorio que una de las características de la Universidad Nacional de Avellaneda es fundamentalmente la **inclusión**; la cual hemos vivido desde su fundación, por permitir desde lo básico, como ser el acceso a un estudio superior a generaciones de estudiantes sin importar su edad ni condición social; cómo también lo vivimos cuando en el ámbito de esta casa de estudio se realizaron los planes Fines para el colectivo transgénero y esto fue impulsado aún antes de la sanción de la Ley Micaela.

Por nuestra parte, celebramos que la mayoría de las universidades de nuestro país hayan adherido a la Ley Micaela (Ley Nacional 27499) a pesar de no estar obligadas, ya que consideramos necesario que todos seamos capaces de visibilizar las injusticias y

desigualdades presentes en todos los ámbitos, y especialmente en aquellos en los que históricamente tanto las mujeres como el género trans, han sido víctimas de ellas.

Este curso dentro del marco de la Ley Micaela nos obliga a **reflexionar y repensar** no sólo nuestros comportamientos sino también nuestra forma de observar y percibir el entorno universitario desde las interrelaciones sociales como también las currículas de las materias y la participación institucional igualitaria.

En función de ello, es posible distinguir diferentes tramas de desigualdades en todos los ámbitos, y especialmente dentro del ámbito educativo, entendiendo que la producción de conocimiento, al igual que la sociedad en su conjunto, se encuentra atravesada por distintas jerarquías de género, y de las cuales, estamos totalmente de acuerdo que no deberían de existir.

Una de las situaciones que hemos podido reconocer son las dificultades de acceso a los estudios superiores y/o trabajos por parte de las mujeres debido a la necesidad de cuidar, criar y educar a sus hijos, lo cual pareciera ser solo obligación de ellas, siendo percibidas como –madres sostén de hogar-; además relacionado a ello no se considera con el mismo criterio las licencias por paternidad magnificando esa desigualdad de obligaciones.

Por otro lado, en estos últimos años y potenciado con la situación de pandemia se habilitó un mayor uso de las redes sociales como medio de comunicación institucional entre docentes y alumnos. Esto dio lugar, sin intención y muchas veces por falta de conocimiento en el manejo de la seguridad en las redes, a una alta exposición tanto de los alumnos como de los docentes respecto de la vida privada de cada uno de ellos; generando situaciones no percibidas por el entorno institucional y obviamente no deseadas por los grupos vulnerados.

Con respecto a las diferentes situaciones que pueden ocurrir y ocurren en el ámbito universitario, podemos destacar los micromachismos que no por ser *micro-* son considerados menos graves e importantes a la hora de hablar de justicia de género. Es posible identificar discursos que legitiman la violencia independientemente si es un docente o un estudiante quién lo expresa, ya sea a través de comentarios, miradas cómplices entre pares masculinos, desacreditación y crítica hacia mujeres, por ejemplo; donde ponen de manifiesto el lugar de vulnerabilidad que ocupan las identidades no hegemónicas en la sociedad.

Si los protocolos no vienen acompañados de iniciativas que impulsen la transversalización de género se corre el riesgo de que se conviertan solo en compromisos sin cuestionarnos el estado de las cosas (acceso y ocupación de cargos, la forma en que transmitimos el conocimiento, etc). El desafío entonces es también repensar cómo trabajamos en las universidades respecto a las desigualdades y la violencia de género, criticar aquellos vínculos donde se visualicen injusticias y aportar desde nuestro lugar a la transformación y transversalización.

## **Líneas de acción sugeridas**

- Dentro de las líneas de acción, sería menester complementar los protocolos de la Universidad respecto de situaciones de género, violencia, sobre todo con pautas tendientes a ayudar(nos), a mantener la comunicación en el ámbito de estudio, sin exponer la vida privada de docentes y alumnos; existiendo ya el protocolo desde Bienestar Universitario, sugerimos generar **dentro de los propios departamentos** espacios de contención o reuniones para prevenir, corregir o atender situaciones con la intención de que estas no se potencien.
- Políticas de cuidado a través de la transversalización en la perspectiva de género para las madres tanto del personal de la institución como del grupo de alumnos (extensión de licencias por paternidad, lactancia prolongada, ludoteca de horario extendido, adecuación académica a madres sostén de familia, entre otras).
- Desarrollo desde las carreras de ingeniería en sistemas o del departamento de informática; de tutoriales para el uso de las redes sociales (WhatsApp, Facebook, estados de WhatsApp, etc) con protocolos de prevención de datos privados y bloqueos de acceso a grupos o terceros que no son del entorno familiar. Limitar las comunicaciones (en este momento de pandemia) a los canales oficiales ya sea por los mails institucionales como también por los mensajes del campus. Evitar el uso de WhatsApp para el contacto con los alumnos explorar otra APP menos personalizadas.
- Otras herramientas que podemos establecer son, aprobación de reglamentos de paridad de género, esto es, equidad en los puestos de poder y toma de decisión, A nuestro criterio, sería positivo realizar un estudio respecto de los docentes y personal de la institución en cuanto a la distribución de género en los cargos que hay en planta permanente y contratados, a fines de determinar si los porcentajes son equitativos respecto de los géneros; y en el caso de no serlo, promover mecanismos para que lo sean.

## **Propuesta del grupo para generar un proyecto de revisión/creación de estatutos internos con transversalización en perspectiva de género**

Las universidades han ido trabajando a través de diferentes estrategias y políticas para incorporar la transversalización en perspectiva de género en sus estructuras hace ya bastante tiempo. Sin ir más lejos la UNDAV a través de esta capacitación a los docentes permite fomentar la discusión y reflexión sobre aquellas situaciones de injusticias contra las mujeres e identidades no hegemónicas, así como también constituir soluciones colectivas. Aun así, entendemos que esto es un gran paso para la transformación, pero no alcanza; hacen falta espacios y mecanismos que no solo discutan las desigualdades, sino también es necesario que se construyan propuestas políticas y pedagógicas claras.

El desarrollo de procedimientos normativos específicos y de instrumentos de gestión ha legitimado la perspectiva de género para que se introduzca dentro de las estructuras institucionales.

En general la información sobre los estatutos de la institución debe surgir de nuestra vocación a interiorizarnos, muchas veces desalentada por la falta de acceso directo al plexo normativo de la Universidad y su desagregado por temáticas. Como resultado de ello no se alcanza a tener una acabada claridad sobre el mismo y que tanto está regulado en materia de igualdad de género.

Como propuesta sugerimos que inicialmente debería realizarse un relevamiento a nivel de género, respecto de la conformación de la institución en su totalidad desde las actividades institucionales, docentes, no docentes y alumnos.

También nos parecería pertinente conformar una comisión con especialistas en cuestiones normativas, legales, institucionales y de perspectivas de género; con el fin de realizar un análisis del estatuto y su conformación institucional. Revisar las perspectivas de género que posee para la distribución de cargos en todos los claustros (incorporando la actual ley laboral para el colectivo trans).

Por último, en función de dicho análisis establecer un plan de acción, contemplando las modificaciones que sean necesarias incorporar al estatuto y reglamentarlo, contemplando los cumplimientos formales como así también establecer un cronograma que apunte a poner fechas límite para lograr una equilibrada justicia de género en el ámbito de la universidad.

### **Propuesta de Plan de acción**

Mes 1: Inicio. Conformación de Comisión de trabajo. Con alcance y transversalidad a los distintos Claustros universitarios.

Mes 2 a 4: Análisis de la normativa de la universidad. A cargo de la Comisión, quien analizará la normativa propia en sus distintos niveles. Investigará y recopilará información sobre normativa y acciones más progresistas en materia de igualdad de género, tomando como base información de otras unidades académicas y ámbitos públicos diversos.

Mes 5: Debate y Propuestas. En base a la recopilación y análisis realizado, se dictaminará sobre aquellas normativas que no incluyan la perspectiva de género. También sobre la aplicabilidad en la universidad de reglamentos y procedimientos de otros ámbitos públicos. Confección de un documento donde la Comisión de trabajo se expida sobre las acciones requeridas para el plan de adecuación reglamentario.

Mes 6: Gestión de la adecuación reglamentaria. A realizar en el ámbito administrativo de la Universidad, con la supervisión de la Comisión de trabajo. Corresponde también a la gestión administrativa la comunicación y acceso global de los alcances de los reglamentos actuales y las adecuaciones implementadas a través de un desagregado temático específico en materia de igualdad de género, disponible desde la página de la Universidad.

Además, se propone la creación de una Comisión permanente de seguimiento y adecuación reglamentaria, que proponga y articule una actualización permanente conforme a los avances, desviaciones y tendencias en la temática de igualdad de género.