

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

Protocolo de convivencia universitaria.

Bastián, Roberto Daniel. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Del Palacio, Alejandro. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Kanobel, María Cristina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ambiente y Turismo

Liébana, Juan Carlos. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Simone, Vanina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales
Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.10

08-2021

Abstract: El objetivo de este trabajo consiste en reflexionar acerca de las prácticas de violencia que se desarrollan dentro de la UNDAV. El tratamiento de esa problemática se realiza mediante distintos lineamientos y proyectos para la erradicación de la misma haciendo base en la necesidad de herramientas básicas para la intervención y el tratamiento frente a casos de violencia de género en la comunidad de la UNDAV y un protocolo para docentes que contemple distintos puntos como indicadores para detectar casos de violencia en el aula resoluciones etcétera así el presente trabajo trata dos temas innovadores como el observatorio universitario y el sistema de mediación en la facultad o en el ámbito de trabajo qué son distintas prácticas para la igualdad derecho en todos los claustros.

Palabras claves: Violencia escolar; Violencia de género; Políticas para la igualdad de género; Políticas educativas; Transversalidad del género.

Cómo citar este texto:

Bastián, R. et. al (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Protocolo de convivencia universitaria. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

A.1. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN ACTUAL

En los párrafos siguientes se proponen cuatro líneas de acción.

B.1. Videos de sensibilización con situaciones “testigo” actuadas por el estudiantado.

Una línea de acción para prevenir y desnaturalizar las situaciones de violencia experimentadas en espacios públicos/comunes es proponer la realización de videos donde intervenga el propio alumnado para caracterizar diversas situaciones/actitudes/ escenas de violencia, discriminación o maltrato. La reflexión y la difusión de estas situaciones/actitudes/escenas podría aportar, en primer lugar, a la visibilidad de estas situaciones, en segundo lugar, a la resignificación de las acciones y actitudes que nos parecen “naturales y/o normales” y, por último, involucrar y comprometer al estudiantado en protagonistas de las acciones preventivas. El supuesto que está detrás de esta línea de acción es que hay que brindar espacios de participación real para que los grupos de Se tengan noticias fragmentadas de casos que se han percibido, pero no mucho más, debido a la privacidad y discreción que rodean a cada caso. Son mucho más completas las informaciones que poseen las organizadoras del curso.

De acuerdo con la información publicada en el 2° informe de violencia de género, más del 80% de los casos registrados han sido derivados del vínculo docente/estudiante y estudiante/estudiante, siendo este último el que presenta mayor crecimiento. Si además se considera que el 90% de los casos se dan dentro de la institución es menester que el profesorado tenga a disposición las herramientas básicas para identificar y, de ser necesario, conocer los pasos a seguir para una posible intervención/tratamiento de estas situaciones.

En la actualidad la UNDAV cuenta con un protocolo de género, una mesa de género además de una unidad que permanentemente se encuentra trabajando en la temática (e.g. por medio de capacitaciones, charlas, videos, etc.). Sin embargo, no existe desde la institución una guía que ayude a docentes, no docentes y estudiantes con los lineamientos generales sobre cómo observar y comportarse frente a casos de violencia de género, con el fin de facilitarles las acciones de prevención, actuación y reflexión que se orienten a fomentar mayores niveles de justicia social y de género en la vida cotidiana de la comunidad universitaria.

A partir de este diagnóstico se proponen, en el siguiente apartado, cuatro líneas de acción.

B. Establecer posibles líneas de acción (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género estudiantes puedan crear/imaginar desde el trabajo de pensar las representaciones y actuarlas, nuevas herramientas para eliminar las desigualdades y violencias. El medio de comunicación audiovisual no les es ajeno, por el contrario, puede funcionar como un buen incentivo para la realización de varias propuestas, que podrían ser supervisadas y guiadas por un equipo de la universidad conformado ad hoc para este proyecto. Dado que la universidad cuenta con una carrera afín a las artes audiovisuales sería dable pensar en la factibilidad de la propuesta.

B.2. Observatorio universitario/multidisciplinario

Similar al de ley de género para generar un flujo constante de información con representantes de cada departamento o dependencia. Esta podría ser integrada a una red interuniversitaria que se aboque a estas problemáticas dentro de este ámbito.

En el marco del Protocolo de Intervención de la UNDAV y a fin de establecer un marco de acción previsto en el art. 8° de este Ordenamiento, se promueve la creación de un Observatorio de Género en cada facultad o edificio, que luego deberán interactuar para elaborar resultados en común, con los fines y alcances previstos en las normas provinciales, nacionales e internacionales.

B.2.1. Antecedentes

Durante la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe celebrada en Quito, Ecuador (2007), los Estados miembros de la CEPAL solicitaron la constitución de un observatorio sobre la igualdad de género. Asimismo, en tal ocasión los países reconocieron a la paridad como “uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, y en las relaciones familiares al interior de los diversos tipos de familias, las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales, y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres” (Consenso de Quito).

En ese contexto, la secretaría del Observatorio quedó a cargo de la CEPAL, a través de su División de Asuntos de Género, con el fin de implementar esta iniciativa y coordinar los esfuerzos tanto de otros organismos de Naciones Unidas y de cooperación involucrados, como de los Mecanismos para el Adelanto de la Mujer y los Institutos Nacionales de Estadística de los países de la región.

B. 2.2. Objetivos

i. El Observatorio analiza y hace visible el cumplimiento de metas y objetivos internacionales en torno a la igualdad de género en la región:

ii. Pone a disposición de los gobiernos indicadores estratégicos de género y herramientas analíticas para la formulación de políticas.

iii. Mantiene actualizado el seguimiento de la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres, relevantes para la igualdad de género.

iv. Brinda apoyo técnico y capacitación a los mecanismos para el adelanto de las mujeres, los institutos nacionales de estadística y otras instituciones gubernamentales de los países que lo soliciten.

v. El Observatorio realiza informes que proporcionan un diagnóstico sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en temas clave como:

- Trabajo remunerado y no remunerado, uso del tiempo y pobreza.
- Acceso a la toma de decisiones y representación política.
- Violencia de género.
- Salud y derechos reproductivos.
- Transversalización del enfoque de género en los Estados.

B. 2.3. Procedimiento de acción

A los fines de difundir la información y formular recomendaciones, los datos recibidos deben ser procesados sistematizados y estudiados a través de un procedimiento uniforme previamente establecido.

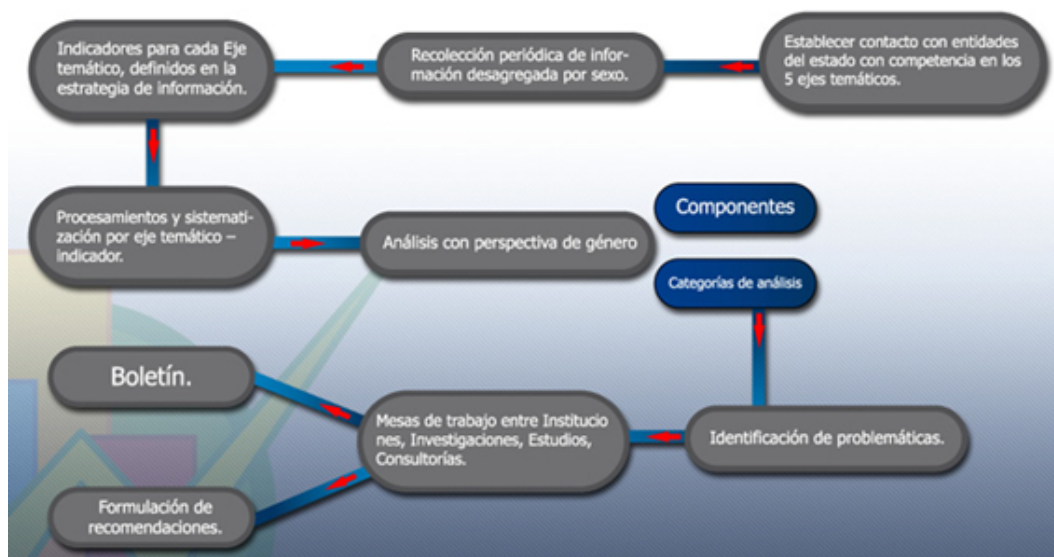


Fig 1: Procedimiento de acción.

Fuente: <http://www.equidadmujer.gov.co/OAG/Paginas/Observatorio-Asuntos-Genero.aspx>

B.3. Mediación y asesoramiento

A. 3.1. Espacios optativos previos

Sin perjuicio del protocolo de denuncias previsto oportunamente, *de modo optativo* puede implementarse conjuntamente un sistema de mediación en cada facultad o ámbito de trabajo, para atender al cúmulo de casos en que por diversas razones quien es objeto de agravios no quiere / no sabe / no puede efectuar una denuncia formal.

Asimismo, todas las informaciones recibidas, conformarán la base de datos que luego alimentará al observatorio ya aludido, en donde se analizarán y clasificarán los casos para después elaborar nuevas pautas de acción.

La primera fase del proceso consistirá en brindar un asesoramiento a quien es objeto de agravio, acerca del abanico de posibilidades por las cuales puede optar.

En otra instancia, citar informalmente a quien agrede e invitarlo privadamente a reflexionar acerca de la mala conducta que se le reprocha.

La clave de la mediación será reparar las desavenencias de modo inclusivo, habida cuenta que personal, profesores y alumnos deben continuar conviviendo en los espacios de estudio y trabajo.

B.3.2. La mediación

Es una técnica no adversarial de resolución alternativa de conflictos, en la cual una tercera persona neutral (quien efectúa la mediación) ayuda para que las personas participantes en forma cooperativa puedan llegar a un acuerdo mutuamente aceptable. Es informal, es cooperativa y facilita la comunicación entre las personas involucradas en la disputa, con miras a que se resuelva el conflicto. En ella es preferible que hablemos de "participantes" y no de "partes". Partes es la palabra utilizada en procesos adversariales y competitivos, donde resulta necesario que una persona pierda para que la otra gane.

Es una negociación llevada a cabo con la ayuda de una tercera parte llamada 'persona mediadora', que no es un árbitro, ni juez, pues no tiene el poder de imponer un resultado a las partes en conflicto, no tiene poder para tomar decisiones y las personas participantes pueden o no llegar a un acuerdo. Favorece la asunción de responsabilidades y ayuda a comprender que participar en un conflicto, significa tener que ver en mayor o menor grado en la formación del mismo.

La mediación, no está cumplimentada hasta que las personas participantes en el proceso hayan reflexionado e incorporado nuevas respuestas posibles ante una situación similar en el futuro, es decir respuestas pacíficas y respetuosas que no deriven en otros conflictos.

Para Deborah Kolb, una de las razones a las que se debe esta creciente popularidad consiste en que muchas personas creen que la Mediación ofrece a la sociedad una mejor manera, más satisfactoria, eficaz y tal vez menos costosa, de abordar conflictos.

Respecto del acuerdo, en Mediación, este permite elegir: llegar a un acuerdo o no hacerlo. Las personas participantes, luego de comprender la situación, los pro y contra de acordar, son libres de decidir lo que les conviene. (Siempre estará expedita la vía de denuncia).

B. 3.3. Los objetivos de la Mediación:

- -Reducir la hostilidad y establecer una comunicación eficaz.
- -Ayudar a las partes a comprender las necesidades e intereses propios y del otro.
- -Explorar formulando preguntas que pongan de manifiesto los intereses reales de cada parte.
- -Plantear y aclarar cuestiones que han sido pasadas por alto, o que no han recibido la suficiente atención.
- -Ayudar a las personas a concebir y a comunicar nuevas ideas.
- -Ayudar a reformular las propuestas en términos más aceptables. Moderar las exigencias que no son realistas. Comprobar la receptividad a nuevas propuestas.
- Ayudar a formular acuerdos que resuelvan los problemas actuales, salvaguarden las relaciones y prevean necesidades futuras y cotidianas en los espacios de estudio y trabajo.

Por último, es destacable mencionar el creciente uso de la mediación en los ámbitos judiciales de todo el país con notables resultados, especialmente en cuestiones de familia.

En cuanto al espacio educativo, se están incorporando paulatinamente en las facultades de derecho y los colegios de abogacía de todo el país, materias y cursos formativos en materia de conciliación y mediación, con el objeto de crear una cultura mediadora, como mejores opciones para resolver conflictos, además de los clásicos procesos contenciosos.

B.4. Protocolo de convivencia universitaria

Avances para un manual/guía para docentes que contemple, entre otros puntos, indicadores para detectar casos de violencia en el aula, cómo actuar cuándo se presencian situaciones de violencia, discriminación o maltrato "in situ", tanto desde lo reflexivo como desde las corporalidades, desde lo individual como desde lo grupal. Uno de los supuestos de esta línea de acción es que el espacio educativo es un espacio de enseñanza, de construcción de

conocimiento y de saberes, pero también un espacio de transformación y de integración social. En este sentido, el diálogo y el encuentro en el espacio educativo entre cada estudiante con sus partes, y el profesorado a partir de situaciones conflictivas y/o violentas o de maltrato implica el aprendizaje colectivo en la pluralidad y pueden aportar también experiencias de resistencia ante estas situaciones.

Un protocolo de orientación, información y asesoramiento sobre convivencia universitaria permite institucionalizar algunos procedimientos destinados a intervenir en situaciones que afecten la convivencia entre quienes forman parte de la comunidad universitaria y propicia la creación de un ámbito que promueva mejores condiciones para la convivencia en el ámbito de la Universidad.

El protocolo apunta a establecer un dispositivo de trabajo que pueda, desde un enfoque integral: orientar, informar y asesorar a estudiantes, docentes y no docentes en la prevención y acompañamiento de situaciones problemáticas o conflictivas que pueden presentarse en la vida universitaria, atendiendo a los valores que sustenta el Estatuto universitario de la UNDAV.

Algunos de los objetivos del protocolo son:

- Garantizar en la comunidad universitaria de la UNDAV un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, de clase, etnia, nacionalidad o religiosa.
- Propiciar espacios educativos justos e inclusivos
- Promover un ambiente de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación a fin de hacerla cesar y recurrir a los reglamentos y procedimientos vigentes en materia de violencia de género y discriminación.
- Procurar cambios de conductas proclives a la discriminación y las violencias basadas en las identidades sexuales, de géneros, etnias, nacionalidades o religiones.

C. Seleccionar una de esas posibles líneas de acción y desarrollarla, a modo de proyecto para la transversalización de la perspectiva de género

De las cuatro líneas propuestas en el apartado B, se seleccionó el ítem B.4.

Protocolo de convivencia universitaria.

C.1. Diagnóstico o estado de situación

Se carece de un diagnóstico apropiado pero que puede considerarse indiciario a través de la realización del perfeccionamiento de las encuestas llevadas a cabo hasta el presente que deben

de realizarse antes de la finalización de cada curso. Ello implica el compromiso de los distintos claustros participantes de la actividad universitaria.

Las encuestas indicadas deben de tener en cuenta la situación propia de la Universidad, pero contar con material bibliográfico que pueda solicitarse a grupos de docentes-investigadores de la provincia de Buenos Aires, o bien a asesores del sector educacional incluidos trabajos realizados dentro del ámbito del Ministerio de Educación sin importar el nivel educativo dado que se trata de observar la violencia entre pares.

No debe escapar a las consultas las ONG que tienen por objeto los diferentes casos de violencia, a modo de ejemplo la ONG Bullying quien ya cuenta con estudios que pueden ser de importancia dado que se llevó a cabo investigaciones sobre este flagelo en universidades nacionales.

También la consulta directa a diversas universidades latinoamericanas y los trabajos de tesina o tesis realizados por distintas disciplinas.

Por otra parte, se debe tener en cuenta la complejidad que presupone un fenómeno social como el que nos ocupa para poder diagnosticar con encuestas, exclusivamente. Es decir que sería de suma importancia la realización de trabajos cualitativos de investigación que se prolonguen en cuanto al tiempo y al trabajo grupal que permita conocer realidades y extensión del problema.

Si bien nos hemos referido al bullying no debemos desconocer que, en la mayoría de los casos este tipo de violencia está asociada a la violencia de género. Para ello basta consultar diferentes trabajos al respecto pero que, mayoritariamente, se refiere a situaciones escolares planteadas en el ámbito de la escuela primaria y secundaria.

Debemos partir del concepto que la violencia entre pares, aún cuando se encuentre invisibilizada, existe.

Si bien la violencia entre pares se refiere a la violencia entre estudiantes también existe las referidas a docente/estudiante o institución/estudiante o docentes/no docentes.

C.2. Antecedentes del acoso entre pares

El bullying no es un fenómeno contemporáneo. Dicha afirmación surge de la lectura de un clásico como "Oliver Twist" de Charles Dickens, aunque recién comienza a investigarse a partir de la década del 70, en el norte europeo, para difundirse hacia los demás países. Esta problemática se comienza a identificar en nuestro país a partir del nuevo siglo.

Nos debemos interrogar sobre si el bullying responde a una categorización construida desde la mirada europea, tal como ha ocurrido con categorías teóricas propias de la psicología educacional, la didáctica o la pedagogía.

C.3. Creación de la Defensoría de la Comunidad Universitaria

Existe un proyecto de ley según Expediente 0367-D-2020 de creación de una DEFENSORÍA DE LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA (Fecha: 06/03/2020).

Si bien de sus fundamentos surgen distintos antecedentes, en lo que a nuestro país se refiere se cuenta con la Defensoría de la Comunidad Universitaria de la Universidad Nacional de Córdoba, únicamente.

El objeto de estas defensorías es la defensa de los derechos y deberes de los miembros de la comunidad universitaria. Si bien es muy amplio el objeto sus principios básicos surgen, y son inherentes, a la dignidad humana. De ello podemos inferir que se basan en la igualdad, la no discriminación, el respeto y, en lo que es objeto de este trabajo, la proscripción de la violencia y la legalidad.

La creación de dicha Defensoría debe concentrar todo lo relativo a la violencia que surge en la interrelación de la vida universitaria.

Se trata, así surge del campus virtual <https://www.unc.edu.ar/node/261> de un organismo mediador con determinadas competencias que le permite receptor "denuncias y reclamos sobre cualquier irregularidad o conflicto que suceda en el ámbito universitario y cuya solución no puede obtenerse por los canales tradicionales.

Dada la estructura organizacional de la Universidad solo puede realizar recomendaciones.

En lo que hace a la Defensoría de la Comunidad de la Universidad de Córdoba puede intervenir de oficio o a solicitud del interesado y atiende consultas o denuncias sobre violencia de género.

No se le permite intervenir en asuntos que fueran sometidos a la justicia como tampoco los relacionados con cuestiones laborales o resoluciones disciplinarias. Tampoco en lo referente a evaluaciones académicas.

Bibliografía

Palazón, José. Las Defensorías Universitarias como un instrumento para la mejora de las universidades

Recuperado de:

<https://www.riddu.org/wp-content/uploads/2018/07/PALAZ%20N-J.-Las-Defensor%20ADas-Universitarias-como-un-instrumento-para-la-mejora-de-las-universidades.pdf> (Fecha: 26/07/2021)

Aguiar, Liliana; Caparelli, Florencia; Pinto, María Eugenia. Las violencias entre pares. Viejos problemas en nuevos ropajes. Una aproximación desde la Universidad Nacional de Córdoba

Recuperado de:

<https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/La%20violencia%20entre%20pares-Art%20ADculo%20UNAM.pdf> (Fecha: 26/07/2021)

Defensoría de la Comunidad Universitaria. Régimen. Modificación de la ley 24521 de Educación Superior. Expediente 1454-D-2018. (26/03/2018)

Recuperado de:

<https://www.hcdn.gob.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=0367-D-2020>

(Fecha: 26/07/2021)