

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

Paridad de Género en la Universidad

Ferraro, Nicolás. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Matalone, Noelia. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Vismara, Juan Pablo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.8

07-2021

Abstract: El siguiente proyecto transversal realizado por docentes para la evaluación final de la capacitación de la Ley Micaela propone responder a un doble interés a nivel social y educativo. Por un lado la integración de los estudios de género en los planes de estudio , para la igualdad de oportunidades e iniciar un proceso de concienciación sobre la relación y participación de las mujeres en el poder, por otra parte a nivel social, el elemento clave en la formación e investigación sobre la sensibilización y concientización de género, como el impulso y promoción de las denuncias para las mujeres violentadas y la debida educación sobre esto. Así, se concluye con la propuesta de transformar desde la dinámica de las clases, las políticas institucionales y el ámbito académico promoviendo desde la UNDAV la justicia social, educativa y de género.

Palabras claves: Política educativa; Pedagogía feminista;Violencia contra las mujeres

Cómo citar este texto:

Ferraro, N. Matalone, N. & Vismara, J. P.(2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Paridad de Género en la Universidad. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

Líneas de trabajo:

- Medios de contacto de cursantes y utilización de la cámara en los encuentros sincrónicos.
- Promoción de denuncias.
- Promoción de mujeres para cargos docentes.
- Incorporación de lecturas específicas (contenidos de género y autoras mujeres).

Presentación de las ideas:

Nos ha surgido la inquietud de cómo la tecnología y el avance de la virtualidad, incluso antes de la pandemia, puede colaborar al fomento de situaciones irregulares o de acoso en la comunidad universitaria. Puntualmente, la proliferación de redes sociales y del uso del Whatsapp, pueden ser medios propicios para el despliegue de conductas que atentan contra la integridad y derechos de las mujeres y otras diversidades.

Además, en uno de los encuentros obligatorios del taller, nos surgió la inquietud de cómo podemos aportar como docentes, aunque sea promocionando la denuncia. De acuerdo a los primeros cuadros que nos mostraron en la capacitación es muy baja la cantidad de denuncias, de modo que no caben dudas de que hay hechos graves pero eso no impacta en su visibilización, investigación y sanción. Además, en un gráfico por ejemplo, muestran los motivos por los que las personas deciden no denunciar y son increíbles, hay que trabajar sobre eso. En tal temperamento, creemos que hay que promocionar la posibilidad de hacer la denuncia; sólo observando la página web de UNDAV ni siquiera está bien promocionada: tal vez un objetivo de la Universidad tenga que ser incentivar a hacer la denuncia, si la traba es la denuncia formal entonces habrá que buscar algo intermedio.

En el caso de la tercera línea, no sabíamos si existe actualmente un cupo en la UNDAV, pero de confirmar que no existe, pensamos que podríamos proponerlo, con lineamientos sobre cómo proceder. Por eso nos interesó incluir este tópico en nuestro trabajo final.

Por último, creemos que es necesario una transformación de las currículas desde la óptica de la epistemología feminista. Ello puede desarrollarse a través de la inclusión de contenidos puntuales que incentiven el pensamiento crítico en este sentido, como asimismo, la equiparación de lecturas con autoras mujeres. Ello supone un desafío de actualización en los docentes y además el trabajo de revisar los programas y los materiales de estudio.

Contacto con lxs cursantes y uso de la cámara

Como mencionamos en la presentación, el uso de redes sociales como Facebook, Instagram y otras herramientas, acerca virtualmente con nombre, apellido e imágenes a

docentes y estudiantes. Estos recursos que podrían potenciar el aprendizaje significativo y la formulación del sentido de comunidad en nuestro medio, puede asimismo ser utilizado de modos o con fines inapropiados que redunden en la vulneración de la integridad, derechos e intimidad de lxs estudiantes.

Puntualmente, permite situaciones de contactos indeseados entre docentes y alumxns, y viceversa, que en general no sólo están atravesados por una situación jerárquica de poder sino que transversalmente también por la cuestión de género.

Las circunstancias en las que se da esta vulneración impone que lxs estudiantes se vean realmente afectados por el temor de desaprobado materias, tener problemas en la facultad o “arruinarse la carrera”, por animarse no sólo a declinar propuestas, sino también por las consecuencias de poner en conocimiento de las autoridades mediante el protocolo.

Este temor es real y fundado, cuando un docente se determina a contactar a un estudiante por fuera de la normalidad de los asuntos de la jornada sobrepasa un límite que podría indicar el desinterés por las normas y muchísima falta de empatía por lo que pueda sentir su estudiante a partir de ese contacto. Creemos que las comunicaciones entre docentes y estudiantes sólo deben desarrollarse en el marco de la clase y delegar al Campus aquellas consultas urgentes que no admitan demora hasta el próximo encuentro. Esto excluye mails, mensajes de texto, o por cualquier aplicación.

Asimismo, consideramos que el uso de la cámara en las clases sincrónicas, no sólo atenta contra el derecho de intimidad y privacidad de lxs estudiantes, sino que no hay una sola norma que habilite la exigencia docente para que lxs cursantes prendan las cámaras. La exposición física, habitacional y de la dinámica familiar, que se encuentra resguardada en el modelo presencial, queda totalmente expuesta en una videoconferencia. Por estas razones sería interesante que se regule la no exigencia de prender las cámaras a lxs estudiantes a fin de resguardar justamente su derecho a la privacidad, vida íntima e imagen personal.

Baja cantidad de denuncias. Estrategia comunicacional

El relevamiento realizado por la Universidad muestra que el 77,4 % de las personas que sufrieron violencia no recurrieron a la Universidad para denunciar, comentar o pedir ayuda. De quienes dijeron que sí se acercaron a la Universidad, únicamente el 33,3% acudió al equipo del protocolo.

Las distintas situaciones que la encuesta describe y que resultan habituales entre docentes y alumnas y alumnos dentro del espacio de la Universidad, en su mayoría en espacios comunes y en las aulas.

Pensamos que el protocolo y el trabajo del equipo interdisciplinario es una herramienta muy útil para reducir los casos de violencia en el ámbito universitario y, como consecuencia, en la comunidad. Sin embargo, el relevamiento muestra una muy baja intervención del

equipo. La cantidad denuncias, pedidos de ayuda o comentarios sobre violencia sufrida es ya demasiado bajo, pero aún preocupa más que dentro de las pocas personas que decidieron acercarse a la Universidad únicamente un tercio lo hizo al equipo interdisciplinario. Es decir, los datos muestran que solo el 7,53 % de las personas que vivieron una situación de violencia se acercaron a la oficina creada para abordar ese tipo de problemas.

Al observar eso pensamos que un objetivo que debemos ponernos como institución es aumentar el número de denuncias o acercamientos al equipo interdisciplinario. Si

aceptamos eso como un objetivo, es necesario observar las causas por las cuales las denuncias son bajas. El relevamiento realizado aporta también información al respecto:

El 53, 1% de las y los personas que contestaron la encuesta sí sabían que existe un protocolo específico para resolver este tipo de situaciones, aunque un porcentaje algo menor (45,1%) sabe que el protocolo activa a un equipo interdisciplinario que actúa en el marco de estricta confidencialidad.

Estos datos son importantes porque la pregunta es muy simple y apunta a saber si los y las alumnas conocen la existencia de una herramienta que tiene por objetivo aportar a la solución de un grave problema social. Sin embargo, casi la mitad no la conoce y algunos que sí la conocen no la conocen bien, pues no saben cómo funciona. Si uno preguntara a las personas que acuden a la Universidad sobre el departamento de alumnos, bedelía, la biblioteca, por ejemplo, seguramente casi la totalidad respondería que sí la conoce y dónde se encuentra, pero, en el caso del equipo interdisciplinario el resultado es otro.

También aporta la encuesta otra información relevante sobre los motivos por los cuales las personas que sufrieron violencia no hicieron la denuncia: el 36,2 % no la hizo porque no le resultó necesario, el 22 % no sabía a dónde acudir, al 21,5 % tuvo vergüenza, al 17,4% no se le ocurrió hacerlo y el resto no sabe por qué no lo hizo.

Teniendo en cuenta todo ello, y estando convencidas y convencidos de que el aumento de las denuncias traerá resultados positivos en la lucha contra la violencia, creemos necesario diseñar una estrategia comunicacional intensiva que muestre que existe un protocolo que activa el trabajo de un equipo interdisciplinario que actúa con estricta confidencialidad y que la denuncia es muy necesaria. Es importante comunicar que la denuncia ayuda a resolver un problema colectivo y que no hacer la denuncia trae consecuencias negativas a todo el conjunto de la Universidad y, también, de la sociedad.

El Estado nacional y las provincias hace ya un tiempo que iniciaron campañas muy intensas para incentivar las denuncias, el número de teléfono 144 es bien conocido porque aparece sistemáticamente en distintos espacios. La universidad puede hacer algo similar y tiene a disposición un espacio de comunicación muy importante que es el aula. Cada docente puede y debe informar a los y las alumnas la existencia del protocolo y del equipo interdisciplinario explicando su funcionamiento. Con determinada frecuencia el o la docente puede y debe recordar eso. Se podría también hacer ejercicios de reflexión en todas las materias sobre situaciones de violencia. Sin embargo, todas estas acciones, no deberían quedar bajo la discrecionalidad del o la docente, deberían establecerse protocolos que obligan al docente a incorporar estas acciones en el aula.

Paridad de Género en la Universidad

Avanzar hacia una norma general, con su correspondiente reglamentación, para alcanzar la paridad de género en la composición de los cuerpos representativos, equipos docentes y empleados no docentes en general de la universidad.

El apartado más sencillo de implementar es la paridad en la composición de los empleados no docentes. Con respecto a los cuerpos representativos (Rector/Vice Rector, Consejo Superior, Secretarías, Subsecretarías, Departamentos, Coordinaciones), si bien

reviste cierta complejidad, puede adoptarse como modelo la reciente Ley de paridad de género en ámbitos de representación política.

Lo más difícil de llevar adelante es quizás lo más específico de la universidad como institución, que es la paridad en los equipos docentes. El problema no radicaría en los ingresos interinos, cuyas pautas no serían tan difíciles de fijar, sino en los ingresos por concurso, donde el desafío sería poder determinar mecanismos que permitan el acceso en condiciones de paridad sin incurrir en injusticias y sin desmedro de la excelencia académica.

Inclusión de contenidos con perspectiva de género y lecturas de autoras mujeres.

En primer lugar, creemos que la transformación cultural reclama la incorporación de discusiones en el ámbito universitario que incluya la perspectiva de género. No sólo desde lo conceptual, ya que todo contenido teórico aloja una discusión desde el feminismo y teorías críticas, sino también problematizar conocimientos consolidados y poder cuestionarlos para construir y avanzar, desplazando la concentración de la construcción y validación del saber que actualmente es bastante androcéntrica.

En segundo lugar, esta inclusión puede facilitar la aparición de nuevas doctrinarias mujeres cuyas investigaciones y publicaciones puedan ser incorporadas a los programas y cronogramas de lecturas de las materias, intentando buscar un equilibrio entre los materiales escritos por varones y por mujeres, personas trans y otras disidencias. Robustecer el debate a través de la mayor cantidad de voces y puntos de vista, además de enriquecer la calidad académica, genera una comunidad democráticamente más justa. Creemos que desde lo formal, estos dos aspectos son fácilmente realizables, amén de que supone un esfuerzo de los cuerpos docentes por salir de su zona de confort, es decir, enseñar lo que siempre enseñaron, capacitarse, leer cosas nuevas, estudiarlas, evaluar qué cambiar, a qué autor varón sacar para dar lugar a una autora mujer, que contenidos “viejos” quitar para priorizar temáticas más actuales o más cercanas a la problematización del género. Sin perjuicio de que sea incómodo, creemos que es plausible y necesario.