

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

Proyecto para la transversalización de la perspectiva de género.

Armagno, Paulina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

León, Vanina. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

Perez Carusi, Lorena. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

Perini, Liliana. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración.

Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.12

12-2021

Abstract: El siguiente trabajo trata la desigualdad sexogenerica en el ambiente laboral y en las carreras educativas, como por ejemplo, en la industria informática, donde se habla de la diferencia de estudiantes mujeres y hombres que la habitan en la UNDAV y así mismo que no cuentan con las oportunidades de salida laboral, pese a que para el desarrollo profesional es excluyente el género.

También, se analiza el relacionamiento cotidiano, la infraestructura y uso del espacio, para el desempeño y la formación del equipo docente y no docente que materna, amamanta y tiene el derecho de convivir con buenas políticas institucionales que respondan a su vivencia. Para ello las autoras y docentes de la undav los asumen como retos y oportunidades para implementar la perspectiva de género, identificando líneas de acción de política pública a fin de incorporar, en ellos, transversalización, combatir las desigualdades y construir espacios más habitables, además proponen, desde el plano pedagógico y epistemológico revisar las currículas con perspectiva de géneros.

Palabras claves: Informáticas; Discriminación sexual; Universidad; Política educativa; Formación profesional; Pedagogía feminista.

Cómo citar este texto:

Armagno, P. et.al. (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Proyecto para la transversalización de la 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/>



Diagnóstico o Estado de la situación

En las instituciones universitarias, la participación femenina es diferente en cada rama de estudio o área de conocimiento. Según datos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), en 2018 el mayor porcentaje se dio en el área de Ciencias de la Salud, con el 73% del total de estudiantes, seguido de Ciencias Humanas, con el 70,3%; Ciencias Básicas, con el 61,3%, Ciencias Sociales, con el 58,1%, y Ciencias Aplicadas, con el 36,7%. Dentro de esta última área se encuentran las carreras de ingeniería y relacionadas con la ingeniería, donde el porcentaje de participación femenina es inferior al 20%. A su vez, existen “seccionamientos horizontales” entre las carreras de ingeniería, concentrada en pocas especialidades como ingeniería en alimentos (70%), ambiental (62%) y en recursos naturales (63%). Por el contrario, en ingeniería eléctrica, electromecánica y mecánica representan sólo el 6% del total, ya que son especialidades de las que se suele tener un conocimiento sesgado. Informática es una de las menos elegidas: mujeres cis representan sólo el 17% de la matrícula. Éste es un fenómeno llamativo ya que en sus comienzos era un área con gran cantidad de mujeres. La carrera de Computador Científico de la UBA, al ser la primera del país, permite comparar datos desde 1962 y muestran que en la década del '70 las mujeres constituían el 75% de la matrícula total.

Dentro de la industria informática, uno de los espacios más masculinizados es el de la

ciberseguridad, un área vinculada con la protección de sistemas, datos e infraestructura en organizaciones públicas y privadas. Aquí, los estereotipos o sesgos de género se acentúan aún más, ya que se asocia al experto con la figura del hacker, que por lo general es un hombre.

Sin embargo, la industria del software es un área con grandes posibilidades de desarrollo. En los últimos diez años, este sector cuadruplicó su número de empleados en el país, aunque este crecimiento no fue acompañado por el interés de los jóvenes (tanto varones como mujeres), lo que provocó un cuello de botella para el desarrollo del sector. Despertar vocaciones en este rubro podría contribuir a mejorar esta tendencia sobre su amplia salida laboral.

En ese sentido, se conoce como “efecto Matilda” a la invisibilización de las mujeres en las llamadas “ciencias duras”, pues históricamente su trabajo se atribuyó a varones en muchas oportunidades. Esto, sumado a los estereotipos o sesgos de género que por lo general asocian esos ámbitos a los varones y la falta de información sobre los campos laborales, contribuyeron a la construcción de un escenario socio-histórico por el cual las mujeres se mantienen alejadas de las carreras básicas y aplicadas.

En el imaginario colectivo existe un modelo estereotipado del quehacer científico, a cargo de hombres blancos, de mediana edad, que trabajan solos en sus laboratorios. Esta construcción impacta negativamente en la elección de carreras científicas y condiciona la invisibilización de mujeres cis e integrantes de la comunidad LGTBI que eligen y cursan estas carreras. Situación que se continúa posteriormente, y se profundiza, en el ámbito laboral una vez que egresan.

La desigual participación en el mundo del trabajo muchas veces se explica porque las mujeres “estarían destinadas naturalmente” a las tareas de cuidado y al mandato patriarcal de la maternidad. Por otro lado, si las personas gestantes optan por la maternidad tampoco se garantizan las condiciones óptimas para hacerlo. Por ejemplo, para hacer efectiva la igualdad de género y contribuir al empoderamiento de las mujeres en la Universidad, tanto para las docentes como las estudiantes, es necesario la creación de ambientes de trabajo más inclusivos y equitativos.

Muchas madres que reanudan su actividad laboral abandonan la lactancia materna parcial o totalmente porque no tienen tiempo suficiente o no disponen de instalaciones adecuadas para dar el pecho o extraerse y recoger la leche. Las madres necesitan tener en su trabajo un lugar seguro, limpio y privado para poder seguir amamantando a sus hijos. Se puede facilitar la lactancia materna adaptando las condiciones de trabajo a través de la instalación de lactarios en el ámbito laboral.

El uso del servicio lactario es particularmente importante porque permite ejercer el derecho y responsabilidad de la lactancia materna dentro del ámbito laboral, en condiciones de calidad y calidez para las usuarias.

Datos que se desprenden de una encuesta nacional realizada por Voices! y la Liga de La Leche (LLLLA) muchísimas mujeres, que buscan combinar lactancia y trabajo, deben extraerse leche o amamantar, paradas, apuradas, sin privacidad, escondidas y en un ambiente poco higiénico. En la Argentina, ocho de cada 10 mujeres no cuentan con un lugar asignado para ese fin en sus empleos y consideran que es una tarea difícil de conciliar con un puesto en relación de dependencia.

En la encuesta mencionada anteriormente, el 65% de las más de 1880 madres entrevistadas respondieron que disponen solamente de un baño; el 41% lo hacen en un lugar sucio, y el 76% afirmaron que no tienen dónde sentarse. Por otro lado, el 24% carecen o no tienen cerca un sitio para lavarse las manos, y casi el 30% no pueden acceder a una heladera donde conservar la leche.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda prolongar la lactancia exclusiva hasta los seis meses y la complementaria hasta los dos años. Más allá de que existe una mayor concientización sobre sus innumerables beneficios (desde reducir la mortalidad infantil hasta contribuir al desarrollo sensorial y cognitivo de los niños), son pocas las argentinas que lo consiguen, debido a las cortas licencias de maternidad (con goce de sueldo) sumado a la falta de lactarios en sus lugares de trabajo.

En nuestro país, la conciencia sobre los indiscutibles beneficios de la lactancia materna se ha ido instalando y expresión de ello es la sanción en el año 2013 de la Ley 26.873 de Promoción y concientización pública de la lactancia materna. La norma promueve el desarrollo de diversas estrategias que tienen por objeto difundir la información y generar conciencia.

En este sentido, entre sus objetivos establece: "Promover el establecimiento de lactarios en los lugares de trabajo" (artículo 4°). No obstante, el decreto reglamentario de la norma 22/2015, solo contiene en relación a los lactarios una definición y es fundamental avanzar para que efectivamente se creen los lactarios y se alcancen los objetivos propuestos en la ley.

Si bien, existen en Argentina algunas empresas e instituciones que suman buenas prácticas como la presencia de lactarios con heladeras y reducción de jornada laboral, o la Universidad Nacional de La Matanza, que brinda una extensión de tres meses más de

licencia con goce de sueldo, aún las instituciones que generan políticas para mejorar la situación son minoría.

Esto está en sintonía y refuerza el sesgo o prejuicio que justifica que las mujeres que son madres suelen priorizar la vida familiar al trabajo, suelen faltar mucho y es difícil que asuman puestos de mucha dedicación y responsabilidad. Para contrarrestar este sesgo es fundamental garantizar que el cuidado no sea un obstáculo para la inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres que han sido madres en la vuelta a sus puestos de trabajo y/o a sus carreras universitarias.

A los cambios estructurales (jornadas reducidas, lactarios, guarderías, etc.) deben sumarse cambios culturales que contribuyan a deconstruir las creencias incorporadas respecto de los roles de género, para entenderlos como lo que son: construcciones sociales que establecen asimetrías de poder, y que excluyen del mercado laboral a aquellas personas que no entran dentro de cierto modelo de éxito.

¿Cuál es la situación particular de nuestra carrera en UNDAV?

Observamos, en primer lugar, que los datos que pueden extraerse del SIU son expresados desde un punto de vista binario, sin atender a las diversidades sexuales o la autopercepción de género de les estudiantes (Figuras 1 y 2). Es el caso de los reportes a los que se puede acceder desde el SIU, se encuentra la Ficha del alumno, en la que se informa el sexo del estudiante. No así en el campus virtual, donde en el apartado correspondiente al estudiante no se encuentra información relativa al género o autopercepción.

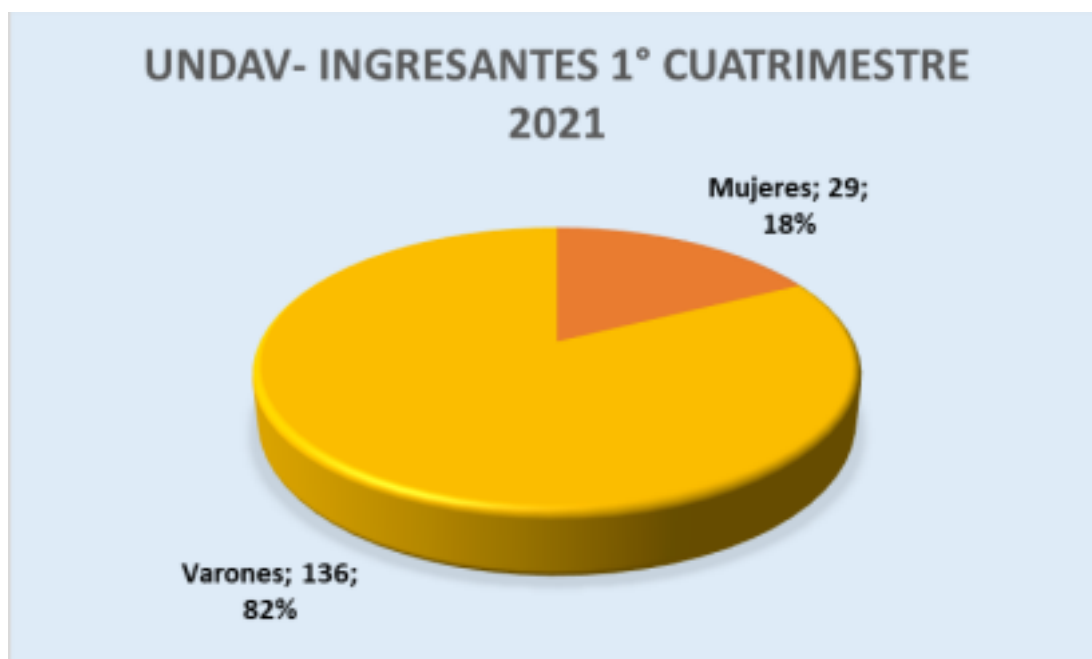


Figura 1: Composición de la matrícula de ingresantes de la carrera de Ingeniería en

Informática, según género, 1° cuatrimestre 2021 (Datos extraídos del SIU).

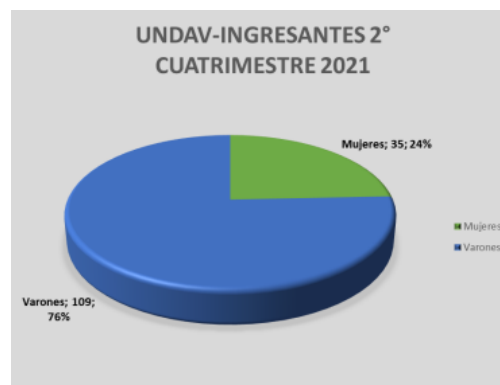


Figura 2: Composición de la matrícula de ingresantes de la carrera de Ingeniería en Informática, según género, 2° cuatrimestre 2021 (Datos extraídos del SIU)

En el caso de la carrera de Ingeniería en Informática y en relación a lo que ocurre en las aulas de las asignaturas de las que somos docentes las autoras, tanto en Física como en Química, se han detectado sesgos en la realización de actividades prácticas/experimentales. Desde el pensamiento androcéntrico y el sexismo en la producción del conocimiento se presupone una desventaja de las mujeres, mujeres cis y minorías ante las competencias científicas. Se observa que en la carrera de Ingeniería en Informática suele observarse una “actitud paternalista” de los varones cis frente a las actividades prácticas que se proponen (como por ejemplo en la realización de circuitos eléctricos), incluso percibidas como actitudes de “caballeros” que se ocupan de lo que hay que ocuparse. No hemos observado en nuestra experiencia violencia explícita, pero sí esta suerte de micromachismos, entendidos como sutiles estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, en este caso en el ámbito académico, que atentan en diversa escala contra la autonomía femenina y van provocando una invisibilización de las compañeras cis.

En relación a los derechos de las madres y personas gestantes para garantizar condiciones que permitan ejercer su maternidad, seguir estudiando y/o trabajando en el ámbito de la Universidad, observamos que no existe un espacio privado, confortable, higiénico y tranquilo para que las madres puedan extraerse leche mientras están en período

de lactancia.

En tal sentido, en el periodo comprendido entre el 2016 -2020, tres de las cuatro autoras del presente trabajo han necesitado de un espacio destinado a tal fin, mientras se desempeñaban como docentes de esta Universidad, dado que han sido madres en ese periodo, y han debido utilizar para ello espacios como el baño, el pañol y/o un cuarto donde se disponen electrodomésticos como heladera, microondas y dispenser de agua para ser utilizados por les docentes de ingeniería, privados de cualquier tipo de comodidad, higiene y privacidad.

Líneas de acción

Las líneas de acción propuestas en base al diagnóstico efectuado operan a dos escalas diferentes, una a nivel institucional dado que responde a una necesidad de infraestructura o mejora del espacio laboral y de estudio y otra, a nivel curricular, donde se aborda la inclusión de la perspectiva de género en la currícula de las materias de ingeniería en informática.

1) Mejoras en el espacio laboral y académico con perspectiva de género

Para generar un espacio inclusivo proponemos elevar a las autoridades de la Universidad la necesidad del proyecto de creación de un Lactario institucional. En el lactario las estudiantes y trabajadoras que sean mamás y tengan bebés en período de lactancia podrán concurrir para extraerse la leche, asegurando su adecuada conservación y favoreciendo la continuidad de la lactancia materna, sin la necesidad de retirarse de la Institución o de hacerlo en las malas condiciones en que muchas mujeres lo realizaron o realizan.

Los Lactarios son espacios privados, confortables, higiénicos y tranquilos para que las mujeres que amamantan puedan extraerse leche durante el tiempo que permanecen alejadas de sus hijos lactantes y, conservar esa leche refrigerada en una heladera dispuesta a tal fin y/o en una conservadora portátil, hasta el momento en que regresan junto a aquellos. Es importante remarcar la importancia de dichos espacios para las personas en periodo de lactancia.

A partir de la implementación de políticas institucionales como ésta se garantiza que la lactancia no sea un obstáculo para la inserción, permanencia y desarrollo de las mujeres que han sido madres en la vuelta a sus puestos de trabajo y/o a sus carreras universitarias, acompañando a las mujeres en la convivencia saludable entre la maternidad y el trabajo/estudio.

2) Sensibilización e inclusión de contenidos en la currícula

a) Sensibilización y Formación docente

b) Sensibilización y Formación de les estudiantes

c) Inclusión explícita de contenidos con perspectiva de género en la currícula.

Tomando las palabras de la ministra Gomez Alcorta, “se debe trabajar con la formación, la capacitación y la sensibilización, como maneras de hablar sobre las violencias, evidenciar el androcentrismo desde un enfoque de derechos humanos para transformar todo lo que sea necesario”. En otras palabras: “Discutir para proponer y pensar estrategias que achiquen brechas entre los géneros”.

Según los datos de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), las mujeres representan el 58% de la población estudiantil universitaria a nivel nacional, pero en las ingenierías sólo el 23%, las causas posibles son “las cargas de tareas de cuidado que muchas mujeres tienen” sumado la “falta de un imaginario social” que presente a las mujeres como ingenieras y el hecho de que “desde que somos muy pequeñas nos enseñaron a alejarnos de las ciencias duras”, puntualizó Gómez Alcorta. Y enfatizó: “Nosotros queremos que las niñas puedan también soñar con construir puentes, resolver un conflicto ambiental y mandar un satélite al espacio, además de que puedan ser presidentas y juezas penales, por ejemplo”.

Desde ésta perspectiva promover espacios presenciales y virtuales de acceso de les estudiantes, que informen sobre el protocolo de género de la Universidad (resolución CS n°040-18) su funcionamiento, su ámbito de aplicación, dónde y cómo es el procedimiento para realizar denuncias ante situaciones no deseadas que puedan ocurrir.

Incluir a la planificación y desarrollo curricular de las asignaturas la difusión de los protocolos de material con perspectiva de género.

Promover la participación de todes les docentes en capacitaciones sobre género y diversidad.

Proyecto para la transversalización de la perspectiva de género.

Desde la currícula específica de la carrera se proponen las siguientes líneas de acción para pensar la enseñanza desde la epistemología feminista y perspectiva de género:

- **Queerizar el currículum:** A partir de acuerdos departamentales replantear y problematizar el currículum de la carrera desde una perspectiva crítica para detectar los contenidos nulos, ocultos y explícitos e incluir en ellos las voces de los grupos excluidos.
- **Ampliar las referencias:** Proporcionando diferentes modelos profesionales sin sesgos patriarcales, que fomenten la autorrepresentación desde la carrera y den herramientas para la propia práctica profesional. Siguiendo ésta línea se propone incluir referencias bibliográficas y biográficas que amplíen el horizonte. Analizar el rol de la mujer y de las personas trans en la carrera y en la profesión.
- Trabajar desde la propuesta curricular en el **reconocimiento de sesgos** y el rol de las mujeres y las personas trans en la ciencia, se suele pensar, desde el punto de vista binario y patriarcal, que las mujeres no tienen facultades científicas por su falta de objetividad, son dominadas por las emociones y las pasiones, con características subjetivas, particulares, emocionales, concretas, privadas, sujeta a los valores, al cuerpo (más que en la mente) y en lo metafórico. Las personas trans se las reconoce como menos reales que las personas cis.

Un sesgo muy marcado en la carrera es que se piensa a los varones con más competencias para las actividades prácticas (en el trabajo experimental de circuitos eléctricos, por ejemplo). Se propone el trabajo diario de identificar esos sesgos, evidenciarlos y ponerlos en diálogo desde el marco teórico del feminismo y epistemología crítica.

- Incluir dentro de la propuesta didáctica el estudio de casos sobre discriminación en la historia de la ciencia, a mujeres cis, e integrantes de la comunidad LGTBI, por cuestiones de género con especial foco en Argentina. Difundir cuestiones vinculadas a hallazgos científicos, premios y trabajos de investigación dirigidos e integrados por mujeres e integrantes de la comunidad LGTBI con el doble propósito de construir en les estudiantes un modelo de ciencia comprometida con su tiempo, por la soberanía científica y tecnológica y la inclusión amplia de quienes se involucran en esta actividad humana.

“Es fundamental tener un sistema científico y tecnológico íntimamente conectado con nuestra sociedad, pues sólo así podemos escuchar las demandas y dar respuesta a problemas concretos. La ciencia/tecnología/innovación es algo que hacemos para la sociedad y, en ese marco, la diversidad es algo importante para el sistema científico. Sabemos que nuestra subjetividad juega un rol importante en el proceso de construcción del conocimiento y, por lo tanto, es importante que las personas que nos dedicamos a la ciencia seamos de alguna manera representativas de la diversidad que existe en nuestra sociedad”

Como líneas de difusión proponemos la realización de charlas y encuentros destinados a toda la comunidad educativa en los cuales se establezca el diálogo entre diferentes saberes y se trabaje desde la perspectiva de género y la inclusión de diversos géneros a la carrera Ingeniería en Informática, con el objeto de visualizar que cualquier persona, independiente de su autopercepción de género, pueda cursarla y que es solo un prejuicio que parte de los estereotipos culturales dicotómicos femenino/masculino. Este tipo de acciones nos interpela a que la oferta tenga dinámicas participativas, que promuevan la problematización como camino hacia un cambio conceptual que sacuda estereotipos y estructuras resistentes y no considere a los concurrentes como simples sujetos pasivos.

Por otro lado, promover el uso del lenguaje inclusivo y repensar el reglamento Reglamento de Convivencia para estudiantes de la UNDAV (Resolución R. N°581/2015), desde una perspectiva de género.

La sensibilidad y el conocimiento construido, colectivamente, creemos que puede promover que las víctimas de violencia de género realicen las denuncias pertinentes a los efectos de que las situaciones que las originaron no se repitan.

Bibliografía

- Danila Suárez Tomé (2016). Ciencia y emociones: ¿responde la exclusión de la emotividad en la investigación científica a un prejuicio androcéntrico? *Tábano. Revista de Filosofía*, 71-90.
- Estatuto de la Universidad Nacional de Avellaneda
- Ley 26.873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. Promulgada de Hecho: Agosto 5 de 2013.
- Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- Maffia, Diana. *Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica*. Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Buenos Aires
- Ministerio de Educación Argentina- Secretaría de Políticas Universitarias - DIU: *Mujeres en el Sistema Universitario Argentina 2018-2019*.
- Reglamento de Convivencia para estudiantes de la UNDAV (Resolución R. N°581/2015).
- SIU Guaraní. UNDAV 2021

Sitios consultados:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/218212/norma.htm>

<https://confedi.org.ar/categoria/mujeres-en-ingenieria/>

<https://www.agenciasinc.es/Reportajes/La-ciencia-tambien-celebra-el-Orgullo>

<https://elgatoylajaja.com/tag/genero>

<https://elgatoylajaja.com/noticias/mejor-hablar-de-ciertas-cosas>

<https://elgatoylajaja.com/un-oficio-privilegiado>

Encuesta realizada por LLLA y Voices

<https://www.voicesconsultancy.com/Informes/Lactancia-y-Trabajo>

