

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

Accionar ante las desigualdades: incorporación real de estudiantes y trabajadorxs trans.
Amiune, Lautaro. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Cultura, Arte y
Comunicación

Blanco Morgan, Paola.

Rosende, Silvana Gabriela. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de
Cultura, Arte y Comunicación

Venialgo, Daniel Alejandro

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.6

12-2021

Abstract: Este trabajo trata de manera analítica diversos datos que surgen desde la UNDAV para dar paso a un proyecto transversal basado en la búsqueda de igualdad de género dentro de la Universidad y métodos para llegar a ella. Por un lado comienza con la exposición de la proporción femenina en los cargos jerárquicos y por otro un relevamiento sobre las respuestas institucionales que han desarrollado otras universidades sobre la incorporación de trabajadoras/es trans y el cumplimiento con la ley de cupo laboral trans.

Palabras claves: Transversalidad de género; Políticas públicas ;Políticas para la igualdad de género

Cómo citar este texto:

Amiune, L. et. al (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Accionar ante las desigualdades: incorporación real de estudiantes y trabajadorxs trans. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

El objetivo del presente trabajo es analizar las situaciones de **desigualdad e injusticia** dentro de la Universidad Nacional de Avellaneda.

Para ello, hemos basado nuestro análisis en tres ejes:

1) La disparidad existentes entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos jerárquicos dentro de la UNDAV.

2) Plantear la necesidad de apertura para incluir nuevos sexos en nuestro espacio (tanto en estudiantes como en puestos jerárquicos dentro de la universidad).

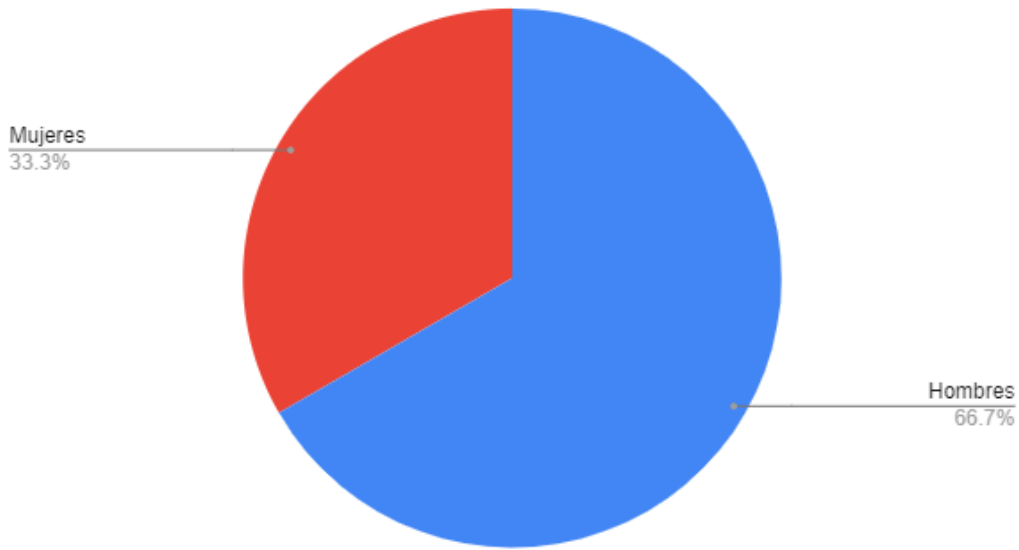
3) El uso de ludotecas, teniendo en cuenta que sólo está presente en una de las sedes.

En lo que respecta a estructuras de poder en la Universidad Nacional de Avellaneda, existe escasa participación de mujeres en cargos jerárquicos.

Del análisis del listado de autoridades de la universidad surge que de los 12 principales cargos de UNDAV, ocho puestos son ocupados por hombres (rector, vicerrector, secretario académico, secretario de Bienestar Universitario, dirección de Gestión de Vinculación Institucional, secretario de Planificación y Gestión Administrativa, subsecretario de planificación y secretario del consejo superior), mientras que sólo cuatro son ocupados por mujeres (subsecretaría de administración académica, secretaría de Extensión Universitaria, secretaría de investigación y vinculación Tecnológica e institucional, y subsecretaria de Gestión académica Bimodal)

Así lo señala el siguiente gráfico:

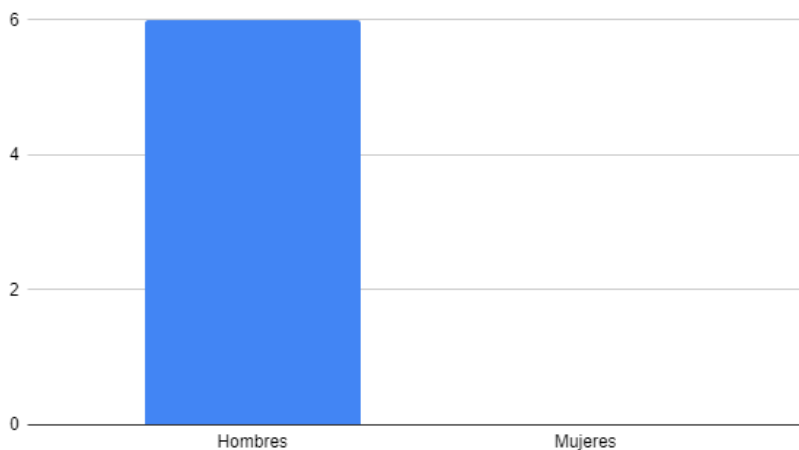
Autoridades por género



- Subsecretaría de Administración Académica/ Secretaria de Extensión Universitaria/Secretaria de Investigación y Vinculación Tecnológica e Institucional/ Subsecretaria de Gestión Académica Bimodal
- Rector/Vicerrector/Secretario académico/Secretario de Bienestar Universitario/ Dirección de Gestión de Vinculación Institucional/Secretario de Planificación y Gestión Administrativa/Subsecretario de planificación/Secretario del consejo superior

Por otro lado, en lo que respecta al puesto de Decanos de departamento (Ambiente y turismo, Arquitectura, Diseño y Urbanismo, Humanidades y Artes, Salud y Actividad Física, Tecnología y Administración, Ciencias Sociales) los puestos ocupados por varones son la totalidad.

Decanos de departamento



- Ambiente y turismo/ Arquitectura, Diseño y Urbanismo/ Humanidades y Artes/ Salud y Actividad Física/ Tecnología y Administración/ Ciencias Sociales

Sin embargo, analizando la composición del claustro docente titular, se concluye que existe paridad. Actualmente los 10 lugares del claustro docente son ocupados por hombres y mujeres en igual cantidad.

Claustro docente titular



Es importante señalar que si bien el grupo centro su análisis en la paridad de género en los cargos jerárquicos de UNDAV. Resulto llamativa la falta de representatividad de la comunidad lgbtttiq+, lo cual es indispensable para lograr una universidad plural y democrática.

Cabe mencionar que si bien no existen aún datos oficiales/formales de la población travesti/trans que trabajan en nuestra universidad, el sistema registral para estudiantes (que anteriormente sólo se organizaba de manera binaria), a través de una modificación del SIU, pone la posibilidad de elección de sexo no-binario por parte de los ingresantes al momento de completar sus planillas de ingreso (las opciones son: femenino, masculino, otros).

Finalmente, otro aspecto que llamó la atención del equipo, es la falta de sala maternal infantil para que las madres solas tengan la misma posibilidad de formación y trabajo que los hombres.

Debemos tener en cuenta, que vamos hacia una posible vuelta a la presencialidad, lo cual significa movilizarse, y eso conlleva tener presente que hay estudiantes que tienen hijos y por lo tanto otras necesidades en su realidad.

Si bien la Secretaría de Bienestar Universitario de la UNDAV ofrece a sus estudiantes, profesores/as y personal no docente el servicio de Ludoteca, esta misma sólo funcionó (antes de la pandemia y el cierre de universidades), en la Sede Piñeyro, lo que deja a cuatro sedes fuera (España, 12 de Octubre, Arenales y Constitución), lo que es un problema para quienes no cursan allí. Es por eso que es necesario dar otras opciones y evitar concentrar la atención en una sola sede.

A. Establecer posibles líneas de acción (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género y justicia social.

- Generar estrategias para la incorporación de estudiantes y trabajadores trans.
- Promover la sanción de resoluciones institucionales que establezcan el cupo femenino en los cargos jerárquicos universitarios.
- Establecer contenidos relacionados con cuestiones de género dentro de las materias curriculares.
- Generar mecanismos y estrategias de detección y prevención de maltrato, discriminación, acoso laboral y acoso sexual dentro del ámbito universitario.

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

El equipo decidió trabajar sobre generar estrategias para la incorporación de estudiantes y trabajadores trans.

Partiendo del marco de la Ley 14.783, en el cual se establece que el sector público de la Provincia de Buenos Aires, debe ocupar, en una proporción no inferior al (1%) de la totalidad de su personal, a las personas travesti transexuales y transgénero que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo y establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en el empleo público.

En este contexto, La universidad Nacional de Mar del Plata, La Pampa, el Comahue, Tierra del Fuego y Rosario fueron las primeras en implementarlo. Eso abre el camino para plantear iniciativas concretas encaminadas a promover y garantizar la inclusión educativa y laboral de la población travesti-trans en la universidad para lograr el reconocimiento de la identidad auto percibida, la adecuación de registros y poder llegar a un trato respetuoso.

Tomando como referencia la experiencia de las mencionadas universidades y sobre todo un conjunto de acciones puesta en marcha por La Universidad Nacional de General

Sarmiento; presentamos algunas propuestas que podrían implementarse en nuestra Universidad:

1. La visibilidad y presencia travesti-trans en las producciones culturales y en los medios de comunicación de la Universidad: para ello es necesario modificar nuestras maneras de comunicar, incluir desde las producciones de cualquier índole: escrito, audiovisual, institucionalmente, etc. También producir información desde la perspectiva del colectivo.

2. Formación de toda la comunidad universitaria con perspectiva de género: generar para producir conocimiento desde el punto de vista no binario, logrará abrir espacios de discusión y reflexión sobre nuestro ámbito educativo y las realidades que engloba.

3. Capacitación para el empleo y formación laboral con perspectiva de género: un paso a tener en cuenta antes de incorporar nuevo equipo de trabajo, es solicitar la capacitación para que dé cuenta de la coyuntura, tanto desde la perspectiva legal como la humana es decir, comprender distintas realidades sociales.

4. Becas de estudio: generar becas para quienes busquen profundizar/investigar temas que amplíen el campo y las reflexiones, teniendo en cuenta los cambios que se perciben sobre esta temática. Registro voluntario de postulantes a trabajos cuya identidad de género es travesti, transexual y/o transgénero.

5. Articulación territorial: trabajar con agrupaciones en el ámbito de Avellaneda para formar nuevas líneas de acción y repensar prácticas del sistema educativo, teniendo en cuenta que la universidad no es ajena al contexto en el que está inmersa.

6. Acompañamiento al ingreso y permanencia: enfoque hacia las problemáticas de género; garantizar permanencia que atienda inquietudes con estas perspectivas para que en caso de problemáticas, estas mismas se puedan hablar de manera fluida.

7. Promoción y fortalecimiento del trabajo asociativo y cooperativo: Trabajar en el aula sobre estas cuestiones. No sólo desde lo formal y (inscripción) o legal, sino también implementar comportamientos dentro de cada aula, tanto de docentes como estudiantes.