

Resolución

Número: Resolución CS N°29/2020

JOSÉ MARÍA EZEIZA, BUENOS AIRES

5 de noviembre de 2020

Referencia: Programa Igualdad de Género y Respeto por la Diversidad

VISTO,

el expediente N° 2169-83/2020 y las presentes actuaciones por las cuales se eleva para su aprobación el programa de Igualdad de Género y Respeto por la Diversidad de la Universidad Provincial de Ezeiza y;

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2 (dos) la Secretaria Académica de la UPE solicita el tratamiento ante el Consejo Superior de la Universidad Provincial de Ezeiza del programa de Igualdad de Género y Respeto por la Diversidad de la UPE.

Que el campo educativo es un escenario estratégico para la puesta en marcha de acciones que promuevan la igualdad de derechos, así como también es un escenario de debate que impulsa una reflexión sobre la necesidad de desarrollar metodologías institucionales con perspectiva de género para la formación de profesionales que se desarrollen en una sociedad democrática e igualitaria.

Que el objetivo del Programa es incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las acciones institucionales con el fin de erradicar la discriminación y la violencia de género, en el marco de la implementación de la Ley N° 27.499 y Ley Provincial N° 15.134.



UNIVERSIDAD
PROVINCIAL
DE EZEIZA

Que este cuerpo trató y aprobó en su sesión ordinaria virtual del día 5 de noviembre del año 2020.-

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE
LA UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE EZEIZA

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Programa de Igualdad de Género y Respeto por la Diversidad de la Universidad Provincial de Ezeiza, que como Anexo forma parte integrante de la presente.-

ARTÍCULO 3°.- Regístrese, notifíquese, publíquese. Cumplido, archívese.-



Mg. Daniel Galli
Rector Universidad Provincial de Ezeiza



PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD UNIVERSIDAD PROVINCIAL DE EZEIZA

GÉNERO, DIVERSIDAD Y EDUCACIÓN SUPERIOR

Abordar en la actualidad la cuestión de género¹ en la educación superior conlleva comprender algunos aspectos que dan cuenta de los cambios que se produjeron en los últimos años respecto al rol de varones, mujeres y disidencias en el acceso a los estudios superiores², en el campo laboral y en el mercado de trabajo así como en la esfera social y política de Argentina y el mundo. Sin embargo, y a pesar de los notables avances logrados, perduran importantes inequidades entre varones, mujeres y disidencias³ tanto en el ámbito público como privado. La distribución de tareas reproductivas y de cuidado, el acceso al mercado del trabajo en relación al tipo de empresas y puestos laborales así también como el ingreso y la permanencia en los estudios superiores posicionan a las mujeres y diversidades en un plano de desigualdad e inequidad.

A pesar de los logros conseguidos y de la implicación de las instituciones públicas locales, nacionales e internacionales, aún hoy se dan situaciones de discriminación hacia las mujeres y diversidades en todos los países del mundo. La lucha por la igualdad de derechos se sitúa en la actualidad entre los temas a saldar de manera prioritaria para lograr el desarrollo y la justicia social⁴.

La Ley de Educación Nacional N° 26.206 en su artículo 11 inciso f sostiene como uno de los fines y objetivos de la política educativa nacional “asegurar condiciones de igualdad, respetando las diferencias entre las personas sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo”, sin embargo los estereotipos existentes respecto a las carreras universitarias limitan y determinan el acceso a los

¹ Recuperando los aportes de Linda (2000), *Henrietta Moore (1988) sostiene que el género debe considerarse desde dos perspectivas: «como construcción simbólica y como relación social». En realidad, ambos aspectos –el género como significado simbólico y como conjunto de relaciones sociales materiales– son inseparables. Al definir el género debemos tener en cuenta que las actuaciones sociales, entre ellas un amplio espectro de interacciones en múltiples lugares y situaciones –por ejemplo, en el trabajo, la casa, el bar o el gimnasio– y las distintas formas de pensar y representar el lugar y el género se relacionan entre sí y se crean unas a otras. Todos actuamos como nos dictan nuestras ideas, que siempre responden a una creación cultural y están histórica y espacialmente situadas.* (p. 19 y 20).

² En este sentido puede mencionarse que para el año 2016 de acuerdo a la información proporcionada por el Sistema de Consulta de Estadísticas Universitarias de la Secretaría de Políticas Universitarias el 57% de los estudiantes del sistema universitario en nuestro país eran mujeres.

³ Carlos Candela Argulló y Ester Barberá Heredia (2009): *Perspectivas de género en el desarrollo de carrera: perfil de competencias, logro de metas y dificultades encontradas.* Universitat de València. (Pág. 28)

⁴ *Igualdad de oportunidades y feminismo.* Área de Juventud. Educación y Mujer del Cabildo Insular de Tenerife. España. 2005 (Pág. 10)



estudios superiores. Como afirman Papadólupos y Radakovich *“aún continúan existiendo carreras o áreas de estudio consideradas propiamente femeninas en tanto el desempeño de las mismas permanece asociado a la extensión de los papeles tradicionales de la mujer en el espacio privado tales como el cuidado y la atención... Mientras que las áreas tecnológicas y las ciencias básicas continúan siendo percibidas como espacios masculinos”* (p.122). Ante ello, por ejemplo puede señalarse que para el año 2017⁵ en Argentina en el campo de formación de la salud la carrera de Enfermería, tanto en la formación de pregrado y grado, de instituciones universitarias públicas contaba con una matrícula conformada por 43.579 mujeres sobre un total de 53.840 estudiantes lo que representa un 81% del total. Esto evidencia que la percepción sexista existente acerca de las profesiones, lo que influye de forma directa en la decisión de jóvenes y adultos al momento de elegir una carrera universitaria, se encuentra marcada por un sesgo de género que orienta la elección de unos hacia carreras definidas socialmente como femeninas y a otros hacia carreras identificadas como masculinas.

En este mismo sentido, si se analiza el campo de formación de Ingeniería en las instituciones universitarias argentinas para el 2017 se observa que:

- En el campo de formación de Ingeniería sobre un total de 200.099 estudiantes de universidades públicas 49.035 son mujeres lo que representa un 24,5 % del total.
- Para la carrera de Ingeniería Agrónoma en las instituciones universitarias de gestión estatal sobre un total de 23.235 estudiantes 15.685 son varones.
- En el caso de Ingeniería Industrial sobre un total de 28.451 estudiantes de universidades de gestión estatal el 72% (20.615) son varones.
- Mientras que para Ingeniería Mecánica de los egresados de instituciones universitarias estatales solo el 4% (20) son mujeres sobre un total de 471 graduados. Situación que se sostiene en carreras como Ingeniería Metalúrgica, Ingeniería en Computación, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Electrónica.

Esto demuestra que existen percepciones sociales que asocian determinadas profesiones con rasgos femeninos y otras, como el campo de la Ingeniería, con rasgos masculinos. Estas percepciones conllevan la persistencia de patrones culturales⁶ que

⁵ Cabe señalar que no existe, aún hoy, estadística oficial que permita conocer, entre otros, las elecciones de la comunidad LGBTQ.

⁶ En este marco, Argulló y Barberá Heredia sostienen que la objetividad, independencia, actividad, dominio y competencia son características asociadas a la masculinidad. (Pág. 29)



vinculan a áreas de estudio históricamente definidas para mujeres y otras para varones.

Cómo analiza Linda McDowell (2000) “*lo que la sociedad considera un comportamiento propio del hombre o de la mujer influye en la idea que ellos mismos tienen de lo que debe ser masculino y femenino y de cuál es la actitud que corresponde a cada género, a pesar de las diferencias de edad, clase, raza o sexualidad*”⁷. Existe una persistencia de esta idea, desde la cual los jóvenes y adultos proyectan su futuro profesional y condicionan la elección de su carrera universitaria lo que origina implícitamente desigualdad y refuerza los roles sociales asignados para varones y mujeres, los ámbitos de ejercicio profesional y el acceso al mundo del trabajo.

Ante ello, es indispensable que las instituciones universitarias junto con las instituciones de nivel secundario ofrezcan estrategias de articulación que expliquen, deconstruyan y re-construyan⁸ el binomio GÉNERO y EDUCACIÓN SUPERIOR a fin de ofrecer mejores oportunidades a aquellos que decidan seguir estudiando y deban seleccionar qué y dónde estudiar.⁹

En este marco, por ejemplo, diversas universidades han impulsado acciones, proyectos y programas orientados a la temática de género poniendo especial interés en la mujer. Por su parte, el CONFEDI¹⁰ ha impulsado el *Programa Mujer en Ingeniería* que se propone trabajar el rol de la mujer en este campo profesional a fin de eliminar las representaciones que motivan la no elección de esta carrera para el género femenino focalizando en los perfiles requeridos para esta profesión en el momento actual así como también la concepción de la igualdad entre varones y mujeres, poniendo en un rol protagónico la historia, las experiencias y los logros de las mujeres en la Ingeniería como estudiantes y profesionales.

Por lo tanto, nos encontramos en un momento propicio para promover en la política educativa acciones que pongan a la temática de género y el respeto por la diversidad en un espacio central para trabajar junto a jóvenes y adultos las consecuencias que conlleva naturalizar ciertos rasgos y características que diferencian a varones y mujeres desde la definición del género y con ello el acceso a determinados derechos, ámbitos y acciones desde una real igualdad.

⁷ Ramiro Ávila Santamaría, Judith Salgado y Lola Valladares Compilador y compiladoras (2009): *El género en el derecho. Ensayos críticos*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Quito, Ecuador.

⁸ Marisa Belausteguigoitia y Araceli Mingo editoras (1999): *Géneros prófugos: feminismo y educación*. Paidós. Universidad Nacional Autónoma de México.

⁹ Esto se sustenta en entender que los géneros son un conjunto de normas que la sociedad y cada sociedad elabora y que, por lo tanto, continuamente se van redefiniendo.

¹⁰ Consejo Federal de Decanos de Facultades de Ingeniería de la República Argentina.



En este sentido, desde la Universidad Provincial de Ezeiza, entendemos que es necesario acompañar a la comunidad universitaria con acciones que promuevan una política pública orientada a abordar la cuestión de GÉNERO entendiendo que las representaciones de las y los docentes, estudiantes y equipos de gestión respecto la condición de género es decisiva al momento de definir la elección de una carrera y pensarse en un campo profesional. Para ello se propone el diseño, implementación y evaluación del PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD UPE que permitirá modificar las apreciaciones sobre el género y las carreras universitarias a fin de empoderar a las mujeres, disidencias y varones en espacios de formación de los que fueron excluidos históricamente.¹¹

PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD UPE

El campo educativo es un escenario estratégico para la puesta en marcha de acciones que promuevan la igualdad de derechos, así como también es un escenario de debate que impulsa una reflexión sobre la necesidad de desarrollar metodologías institucionales con perspectiva de género para la formación de profesionales que se desarrollen en una sociedad democrática e igualitaria.

El objetivo del Programa es incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las acciones institucionales con el fin de erradicar la discriminación y la violencia de género, en el marco de la implementación de la Ley N° 27.499, denominada Ley Micaela, y Ley Provincial N° 15.134, Ley Micaela Bonaerense. A su vez, se constituye en la política institucional de referencia en el ámbito de la Universidad para la construcción de estrategias y metodologías de erradicación de la violencia y la discriminación por género y/u orientación sexual, así como también de promoción de la inclusión de perspectivas de género en las diversas carreras de la Universidad.

EL PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD dependerá de la Secretaría Académica de la universidad. Para su evaluación, seguimiento y definición de acciones se conformará una Comisión Institucional orientada a proponer y evaluar las acciones que se desarrollan en el marco del Programa. Esta Comisión estará presidida por 1 representante de la Secretaría Académica que tendrá a su cargo la convocatoria a las reuniones de la Comisión, la presentación de informes y el desarrollo de las acciones que desde esta Comisión se definan.

¹¹ Esther Barberá Heredia, Carlos Candela y Amparo Ramos (2008): *ELECCIÓN DE CARRERA, DESARROLLO PROFESIONAL Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO*. Revista de Psicología Social, ISSN 0213-4748, ISSN-e 1579-3680, Vol. 23, N° 2 (Ejemplar dedicado a: X Congreso Nacional de Psicología Social), págs. 275-285



La Comisión se reunirá bimestralmente, salvo que sea necesario un llamado extraordinario por razones de interés del Programa, y estará conformada por referentes de toda la comunidad universitaria: 1 representante por la Secretaría de Extensión Universitaria, 1 representante por la Secretaría de Investigación, Ciencia y Tecnología, 1 docentes por carrera, 1 administrativo/a por carrera, 1 representante estudiantil por carrera, cuyo objetivo principal será propiciar una cultura institucional basada en el respeto, la igualdad y la promoción de derechos.

PROGRAMA IGUALDAD DE GÉNERO Y RESPETO POR LA DIVERSIDAD UPE EN ACCIÓN

El Programa tendrá la responsabilidad de la implementación del "Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual" y la de generar acciones tendientes a la prevención e intervención ante situaciones de violencia o de discriminación de género u orientación sexual. Deberá también arbitrar los medios necesarios para atender las cuestiones contempladas en el "Protocolo de Acción Institucional para la Prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual" y garantizar el asesoramiento y contención a las/los estudiantes afectadas/os, así como también del personal docente y no-docente de la Universidad.

El programa se propone los siguientes objetivos:

- Transversalizar la perspectiva de género y diversidades en el ámbito de la Universidad.
- Lograr que la Universidad sea un espacio seguro, libre de violencias y discriminación hacia las mujeres y diversidades sexuales.
- Incorporar la perspectiva de género en la currícula de las carreras y en todos los contenidos académicos que se produzcan desde la Universidad.
- Colaborar con la sensibilización y visibilización de la cuestión de género en la comunidad educativa de la Universidad y la sociedad en general.
- Participar activamente y promover la efectiva implementación del protocolo para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación por sexo, identidad de género u orientación sexual.
- Promover la incorporación de la Educación Sexual Integral en los contenidos y actividades que lleve adelante la Universidad a través de acciones de formación, sensibilización o campañas de prevención.

El Programa prevé las siguientes acciones:



- PROTOCOLO DE ACCIÓN INSTITUCIONAL PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA O DISCRIMINACIÓN POR SEXO, IDENTIDAD DE GÉNERO U ORIENTACIÓN SEXUAL: implementación, difusión y sensibilización.
- CAPACITACIÓN INTERNA destinada a máximas autoridades, docentes, personal administrativo y estudiantes.
- FORMACIÓN ACADÉMICA incorporando la temática de género y el respeto por la diversidad desde una perspectiva transversal en todas las asignaturas de los planes de estudio y ofreciendo, en las asignaturas electivas, espacios curriculares que trabajarán puntualmente estas temáticas desde una perspectiva multidisciplinar aplicada a cada campo profesional.
- ARTICULACIÓN ACADÉMICA: Generar junto a las escuelas secundarias de la región experiencias orientadas a la formación de vocaciones tempranas desde una perspectiva de género que permita abordar los imaginarios y estereotipos sobre los distintos campos profesionales y diseñar y desarrollar estrategias destinadas a acompañar a los estudiantes secundarios en la elección de la carrera universitaria a partir de propuestas que focalicen la temática de género.
- CHARLAS, CONFERENCIAS, TALLERES y ACTIVIDADES CULTURALES destinadas a la comunidad en general y a los diferentes claustros de la Universidad a fin de ofrecer actividades y espacios que permitan visibilizar la importancia de la temática de género y el respeto por la diversidad.
- FORTALECIMIENTO DE LOS ESPACIOS DE APOYO Y ACOMPAÑAMIENTO A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA que sufren violencia de género en articulación con los organismos municipales, provinciales y nacionales.
- INVESTIGACIÓN y VINCULACIÓN orientadas a la producción de conocimiento que permita conocer y diseñar acciones de intervención en la temática.
- PARIDAD DE GÉNERO EN LOS EQUIPOS DE GESTIÓN Y CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL Y CUMPLIMIENTO DEL CUPO DE AL MENOS UN 1% PARA PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO CUANDO REÚNAN LAS CONDICIONES DE IDONEIDAD PARA EL CARGO.
- CONFORMAR UN EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DEDICADO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY PROVINCIAL 14.983 Y EL DECRETO 121/20 SOBRE LICENCIAS PARA MUJERES POR VIOLENCIA DE GÉNERO
- Participación activa en la RUGE (RED UNIVERSITARIA DE GÉNERO) del CIN.

CONTACTOS:

Alfonsina Storni N° 41 - Barrio Justicialista N°1 - Ezeiza - Buenos Aires (CP 1802)

www.upe.edu.ar

generoydiversidad@upe.edu.ar