

Construyendo la Inclusión en Ingeniería: Experiencias Transformadoras en Perspectiva de Género



Mariana Suárez^{1,3}
Marcela Bentín^{2,3}
*Augusto Roggiero*⁴

1. Decana Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Quilmes
2. Decana Facultad de Ingeniería, Universidad Atlántida Argentina
3. Comisión Mujeres, Género y Diversidad CONFEDI

Breve recorrido histórico

El Consejo Federal de Decanas y Decanos de Ingeniería de la República Argentina (CONFEDI) se propuso, a partir de 2018, con la creación de la Comisión ad hoc Mujer en Ingeniería, iniciar un proceso para diseñar y promover políticas de abordaje de situaciones relacionadas con la discriminación y la violencia por motivos de género. En 2021, la Comisión cambió su nombre a Mujeres, Género y Diversidad buscando un perfil más inclusivo y que atendiera a una visión más abarcadora de las políticas de género. Además, con el objetivo de poner en marcha un acompañamiento concreto a las unidades académicas, surgió la propuesta de implementar una capacitación integral y sistemática, con el formato de capacitadoras/es, que contemple la particularidad y especificidad de las ingenierías y que, a su vez, habilite espacios de intervención territoriales, atendiendo las realidades y las características de cada facultad.

Nació así el programa “Formación de capacitadoras/es en temática de género y en la implementación de la Ley Micaela para las facultades de ingeniería”, con el apoyo de la Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación. La Fundación Micaela, con el aporte de Andrea Lescano y Néstor “Yuyo” García, fue convocada para llevar a cabo este Pro-

grama, que fue presentado formalmente en el marco de la 70° Asamblea Plenaria del CONFEDI.

El objetivo fue claro: fortalecer las capacidades de las facultades del sector para que pudieran implementar la Ley Micaela. Para lograrlo, era necesario que cada unidad académica del país contara con referentes formadas/os en perspectiva de género, capaces de liderar acciones concretas en cada facultad. El Programa se diseñó en dos cohortes, posibilitando la participación de todas las unidades académicas socias de CONFEDI y como resultado de esta formación, 140 personas de todo el país se encuentran capacitadas en temáticas de género y en la implementación de la Ley Micaela en el ámbito universitario para facultades de ingeniería.

Cumplida una primera etapa formativa, cabe preguntarse cómo continuar, cómo potenciar los saberes adquiridos para poder iniciar o reforzar en nuestras unidades académicas este camino de cambio y construcción de nuevas miradas y realidades. El impacto causado por la capacitación en cada una de las personas participantes debe trasladarse a cada espacio, a cada facultad, a cada aula. Este es nuestro desafío para contribuir al logro del principal objetivo: transversalizar la perspectiva de género en las facultades de ingeniería para acercarnos cada vez más a la equidad deseada.

Foto: Espacio Amigo de la Lactancia, UTN, Facultad Regional Chubut.

"...fortalecer las capacidades de las facultades del sector para que pudieran implementar la Ley Micaela. Para lograrlo, era necesario que cada unidad académica del país contara con referentes formados/os en perspectiva de género..."

TRES FACULTADES, TRES EXPERIENCIAS PARA REFLEXIONAR

En primer lugar, la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Chubut, relató la experiencia "Implementación del Espacio Amigo de la Lactancia". Se trata de un proyecto que busca promover la lactancia y garantizar un derecho primordial de las personas lactantes, contribuyendo así a la adecuada nutrición de la primera infancia y buscando conciliar las actividades laborales o de estudio con la crianza.

En la Universidad Tecnológica Nacional, esta iniciativa se enmarca en la Resolución N°539/2022, en la cual se define que los lactarios son espacios especialmente acondicionados que brindan facilidades para la extracción, conservación y suministro de leche. Estos espacios permiten a docentes y no docentes, así como a estudiantes en periodo de lactancia, extraerse leche materna durante su jornada laboral o de clases y conservarla adecuadamente para llevarla en condiciones óptimas al finalizar su día en la universidad. Se busca brindar privacidad, comodidad y mobiliario adecuado, cumpliendo así con los requisitos mínimos establecidos por el Ministerio de Salud y Organismos Internacionales. La implementación del "Espacio Amigo de la Lactancia" es un ejemplo del impacto positivo que puede generar la capacitación dentro de las instituciones educativas. Denota el compromiso de la comunidad de la facultad con la promoción de la lactancia, el respeto de los derechos de las mujeres, diversidades y las personas que amamantan y la adecuada nutrición de la primera infancia,

ABRIENDO CAMINOS PARA LA INCLUSIÓN

Para avanzar en el camino trazado, la Comisión Mujeres, Género y Diversidad (MuGeDi) propuso la realización de un conversatorio, con el fin de socializar y promover el impacto positivo de la formación en perspectiva de género recibida por las unidades académicas en el marco del programa anterior. El objetivo fue destacar las experiencias transformadoras y los logros alcanzados por las instituciones educativas en la implementación y el fortalecimiento de buenas prácticas y políticas institucionales relacionadas con la perspectiva de género.

En formato virtual, se reunieron integrantes de la comunidad académica de las facultades de Ingeniería, con el objetivo de compartir conocimientos, buenas prácticas y desafíos. También se analizó el impacto de las herramientas prácticas y recursos teóricos, abordados en el curso, para fomentar la sensibilización y la construcción de equipos locales comprometidos con la igualdad de género.

El evento ofreció una plataforma de intercambio de ideas y experiencias, con el fin de fortalecer la red de capacitadoras y capacitadores y promover la replicación de la formación en perspectiva de género en todas las unidades académicas socias de CONFEDI. Asimismo, se destacó la importancia de la formación en la implementación efectiva de políticas inclusivas y equitativas en el ámbito educativo y profesional de la ingeniería.

la Comisión Mujeres, Género y Diversidad (MuGeDi) propuso la realización de un conversatorio, con el fin de socializar y promover el impacto positivo de la formación en perspectiva de género recibida por las unidades académicas

estimulando el apoyo y la participación de la comunidad universitaria.

Por su parte, la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional La Plata, compartió el trabajo titulado “Creación de la Unidad de Políticas de Género y Diversidad (UPGD) en el ámbito de la UTN La Plata. Experiencias en el camino a la institucionalización de la perspectiva de género y diversidades”. Desde la creación de la UPGD mediante Resolución N° 67/22 del Consejo Directivo de la UTN La Plata, se ha iniciado un camino de nuevas experiencias en materia de formación y sensibilización en las temáticas de género y diversidades en esta Facultad. En este recorrido, teniendo como objetivo la institucionalización de la perspectiva de género y diversidades, se realizaron campañas de sensibilización, talleres de masculinidad y se participó en el III Foro de los Derechos Humanos junto a la UGD Rectorado.

Por otra parte, se organizó un conversatorio en el marco del mes de la promoción de la Enseñanza en la Ingeniería y se incorporaron contenidos a los cursos de ingreso 2023. Este camino a la institucionalización incorporó la proyección de un espacio físico para la UPGD, un lactario y baños sin género. Asimismo, la aprobación de un Programa específico aprobado por el Consejo Directivo de la UTN La Plata promueve la incorporación de esta perspectiva en diferentes dimensiones: académica, institucional, en la extensión y la investigación.

Finalmente, la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ) presentó el trabajo titulado “Experiencias para la transversalización de la perspectiva de género: Aplicación en la Facultad de Ingeniería UNLZ en el período 2020-2023”. En este contexto, se reflexio-

“...la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora (UNLZ) presentó el trabajo titulado “Experiencias para la transversalización de la perspectiva de género: Aplicación en la Facultad de Ingeniería UNLZ en el período 2020-2023”...

“...la Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional La Plata, compartió el trabajo titulado “Creación de la Unidad de Políticas de Género y Diversidad (UPGD) en el ámbito de la UTN La Plata. Experiencias en el camino a la institucionalización de la perspectiva de género y diversidades”...

nó sobre los efectos de la reciente implementación de las políticas públicas con perspectiva de género y derechos humanos, lo que ha provocado luchas, tensiones y conflictos, visibilizando las prácticas de violencia que se producen en las instituciones. En particular, en el caso de las ingenierías, como ocurre en los entornos masculinizados, se observa un sistema de dominación basado en prerrogativas y prácticas que actualizan y refuerzan un estatus social de autoridad masculina.

Además, entendiendo que las políticas institucionales configuran y reproducen desigualdades estructurales, incluyendo aquellas por razones de género, resulta fundamental comprender la importancia de establecer estrategias de transversalización del enfoque de género que garanticen que la temática no quede limitada a un área determinada, sino que sea integrada en la práctica cotidiana de todos los espacios de la vida institucional. Es así como se presentó un recorrido por las principales estrategias de transversalización de políticas de género implementadas en la Facultad de Ingeniería de la UNLZ en el período 2020-2023, las cuales incluyen experiencias en docencia, investigación, vinculación con el territorio y desarrollo de normativas. Además, se destacan estrategias de creación y articulación con redes académicas. Finalmente, se hizo hincapié en los resultados alcanzados en la incorporación de los contenidos de perspectiva de género asociados a la Ley Micaela en asignaturas de primero a quinto año de los planes de estudio de las carreras de Ingeniería Industrial, Mecánica, Mecatrónica y Ferroviaria, siguiendo los principios de la formación por competencias y la educación popular.

CONCLUSIONES, RESULTADOS Y TRABAJO A FUTURO

Luego de la presentación de experiencias, la Comisión MuGeDi propuso una actividad de cierre interactiva para evaluar el grado de avance de la temática en las unidades académicas participantes, en función de diferentes dimensiones de análisis.

Las categorías de análisis institucional propuestas fueron:

1. Existencia de políticas y marcos normativos
2. Prevención y atención a la violencia de género
3. Existencia de programas de capacitación en perspectiva de género
4. Diseños curriculares con inclusión de perspectiva de género
5. Investigación y producción de conocimiento en temáticas de género
6. Participación y representación en órganos de gobierno
7. Políticas de acceso y admisión

Se propuso a las personas participantes que establecieran una valoración para cada categoría según el nivel de desarrollo actual en su unidad académica.

El resultado de la actividad permite visualizar algunos avances y definir las áreas en las que debe concentrarse nuestra atención a futuro.

La categoría que reflejó un mayor desarrollo fue la referida a la existencia de políticas y marcos normativos, así como la prevención y atención a la violencia de género. En particular, muchas unidades académicas cuentan con Programas Institucionales de Género y Diversidad y con protocolos de acción para prevenir la violencia de género. Estos programas tienen como principal objetivo la ampliación de derechos de las identidades genéricas heterodisidentes, así como de las mujeres y los grupos feminizados. Asimismo, se observa un desarrollo en las normativas institucionales, con marcos resolutivos que adhieren a leyes nacionales tales como la Ley Micaela, la Ley de Identidad de Género, la Ley de Prevención de la Violencia contra las Mujeres.

Por el contrario, la investigación y producción de conocimiento en temáticas de género registra un nivel incipiente, lo cual es esperable si se tienen en cuenta las características propias de las disciplinas que se desarrollan en las facultades de Ingeniería. Del mismo modo, los resultados de esta actividad indican que deberíamos concentrarnos en reforzar la inclusión de la perspectiva de género

en los diseños curriculares. En efecto, el abordaje de las perspectivas de género en las diferentes disciplinas, la promoción de la investigación y la enseñanza sobre género y estudios feministas, la introducción de temas relacionados con la diversidad de género en los programas de estudio, son asignaturas aún pendientes en nuestras facultades.

En conclusión, a medida que celebramos éxitos y avances en la implementación de las normativas en nuestras instituciones académicas, debemos ser conscientes de que todavía enfrentamos un largo camino por recorrer. Las barreras culturales que persisten, normalizando la inequidad y perpetuando la invisibilidad de ciertas problemáticas, son desafíos que no podemos ignorar. Para lograr una auténtica transformación, es fundamental que nuestra comunidad universitaria se comprometa de manera integral en la promoción de la igualdad y la erradicación de cualquier forma de violencia basada en el género. Este compromiso no solo es esencial para el bienestar de cada individuo en nuestro entorno académico, sino que también es un paso crucial hacia la construcción de un futuro en el que la equidad y la justicia sean los pilares de nuestra comunidad educativa. Colectivamente, podemos contribuir al cambio necesario y construir un ambiente universitario inclusivo, diverso y respetuoso, en el cual todas las personas tengan la oportunidad de crecer y desarrollarse plenamente, sin importar su género.

"Para lograr una auténtica transformación, es fundamental que nuestra comunidad universitaria se comprometa de manera integral en la promoción de la igualdad y la erradicación de cualquier forma de violencia basada en el género"